

**ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA INSANI DAN ETIKA KERJA
ISLAM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERBANKAN SYARIAH
KOTA BANDAR LAMPUNG DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL *MODERATING***

TESIS

Diajukan kepada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan

Lampung Untuk Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar

Magister Ekonomi Syariah (M.E)

Oleh

ESTELEE ELORA AKBAR

1760102004

Program Studi Ekonomi Syariah

Konsentrasi Pengembangan Lembaga Keuangan Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN

LAMPUNG

1440 H / 2019 M

**ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA INSANI DAN ETIKA KERJA
ISLAM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERBANKAN SYARIAH
KOTA BANDAR LAMPUNG DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL *MODERATING***

TESIS

**Diajukan kepada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan
Lampung Untuk Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Magister Ekonomi Syariah (M.E)**

**Oleh
ESTELEE ELORA AKBAR
1760102004**

**Program Studi Ekonomi Syariah
Konsentrasi Pengembangan Lembaga Keuangan Syariah**

**Pembimbing I : Dr. Heni Noviarita, M. Si
Pembimbing II : Dr. Erike Anggraeni, S. E., M. E. Sy**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1440 H / 2019 M**

PERNYATAAN ORISINIL

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Estelee Elora Akbar

NPM : 1760102004

Judul Tesis : **Analisis Kualitas Sumber Daya Insani dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderatting**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Tesis ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Bandar Lampung, Juni 2019

Yang membuat pernyataan,

Estelee Elora Akbar

1760102004

ABSTRAK

Perkembangan dunia perbankan syariah dekade terakhir ini sangatlah signifikan. Berbagai lembaga keuangan yang notabennya adalah lembaga keuangan konvensional beralih menjadikan dirinya syariah. Oleh sebab itu untuk mempertahankan imunitas perbankan syariah Kota Bandar Lampung harus mampu berdaya saing dengan memperhatikan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan terbagi menjadi dua yaitu kinerja keuangan dan kinerja non keuangan. Berdasarkan laporan keuangan kinerja perbankan syariah dapat dikategorikan baik. Namun disisi lain untuk dapat berdaya saing secara real maka diperlukan peran kinerja non keuangan seperti Kualitas Sumber Daya Insani, Etika Kerja Islam dan Motivasi. Berdasarkan hal tersebut peneliti melakukan penelitian ini untuk menemukan 6 hal yaitu seberapa besar pengaruh kualitas SDI terhadap kinerja pegawai ?, seberapa besar pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai ?, seberapa besar pengaruh kualitas SDI dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai ?, seberapa besar pengaruh Kualitas SDI terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *moderating* ?, seberapa besar pengaruh Etika Kerja Islam terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *moderating* ? dan seberapa besar pengaruh Kualitas SDI dan Etika Kerja Islam terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *moderating* ?.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari hasil jawaban angket yang akan peneliti distribusikan pada nasabah yang memiliki rekening pada Bank Syariah Mandiri, Bank Muamalat Indonesia, BRI Syariah, BNI Syariah dan Bank Mega Syariah.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa persentase penguat motivasi sebagai variabel *moderating* pengaruh kualitas SDI dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai secara parsial lebih tinggi dibandingkan secara simultan. Artinya perbankan syariah di Kota Bandar Lampung dapat menggunakan motivasi sebagai peningkatan kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam pegawai perbankan syariah sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

Kata Kunci: *Kualitas SDI, Etika Kerja Islam, Motivasi dan Kinerja Pegawai*



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

Alamat :Jl. Z.A Pagar Alam. Labuhan Ratu. Tlp, (0721) 5617070 Kota Bandar Lampung

PERSETUJUAN

Judul Tesis : **Analisis Kualitas Sumber Daya Insani, Etika Kerja Islam dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung**

Nama Mahasiswa : Estelee Elora Akbar

NPM : 1760102008

Jurusan : Ekonomi Syariah

Konsentrasi : Pengembangan Lembaga Keuangan Syariah

MENYETUJUI

Telah disetujui untuk diajukan dalam ujian Terutup pada Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, Juni 2019

Pembimbing I Pembimbing II

Dr. Heni Noviarita, M. Si
NIP. 1965112011923 2 001

Dr. Erike Anggraeni, S. E., M. E. Sy
NIP. 19820808 201101 2 009

Mengetahui
Ketua Progam Studi Ekonomi Syariah

Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., MM., Akt., CA
NIP. 19700926200801 1 008

PERSETUJUAN

Tesis yang berjudul “Analisis Kualitas Sumber Daya Insani, Etika Kerja Islam dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung”, ditulis oleh : Estelee Elora Akbar, NPM 1760102004. Telah diujikan dalam Ujian Tertutup dan disetujui untuk diajukan dalam Ujian Terbuka pada Program Pascasarjana (PPs) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

TIM PENGUJI :

Ketua : Prof. Dr. Idham Khalid, M. Ag (.....)

Sekretaris : Mardhiyah Hayati, S. P., M. S. I (.....)

Penguji I : Prof. Dr. Tulus Suryanto, M. M., Akt., C.A (.....)

Penguji II : Dr. Heni Noviarita, M. Si (.....)

Tanggal Lulus Ujian Tertutup : 26 Juni 2019



KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

Alamat : Jl. Z.A Pagar Alam, Labuhan Ratu, Tlp. (0721)- 5617070 Kota Bandar Lampung

PENGESAHAN

Tesis yang berjudul "Analisis Kualitas Sumber Daya Insani dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung dengan Motivasi Sebagai Variabel *Moderating*", ditulis oleh : Estelee Elora Akbar, NPM 1760102004. Telah diujikan dalam Sidang Terbuka dan disahkan oleh Program Pascasarjana (PPs) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada hari kamis tanggal 27 Juni 2019

TIM PENGUJI :

Ketua : Prof. Dr. H. Sulthan Syahril, MA

Sekretaris : Mardhiyah Hayati, S. P., M. S. I

Penguji I : Prof. Dr. Tulus Suryanto, M. M., Akt., C.A

Penguji II : Dr. Heni Noviarita, M. Si

Mengetahui

Direktur Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung



Prof. Dr. Idham Khalid, M. Ag

NPM. 1960010200198803 1 005

MOTTO

وَأَنَّ لِّلْإِنسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ٣٩ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ٤٠ ثُمَّ يُجْزَاهُ
الْجِزَاءَ الْأَوْفَىٰ ٤١ وَأَنَّ إِلَىٰ رَبِّكَ الْمُنْتَهَىٰ ٤٢

*“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya. Dan
sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya)).
Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan
yang paling sempurna. Dan sesungguhnya kepada
Tuhanmulah kesudahannya (segala sesuatu).”
(An Najm : 39-42)¹*

¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: PT. Syamil Cipta Media, 2015), h. 554.

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahNya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan dan kesabaran untuk penulis dalam mengerjakan tesis ini. Tesis ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Ismail Effendi Akbar (alm) dan Ibunda Rosdiana terimakasih untuk cinta, kasih sayang, pengorbanan, dukungan, motivasi, serta do'a yang tiada henti.
2. Paman dan Bibi tercinta, Hepiansyah dan Rismawati, S.Pd terimakasih untuk cinta, kasih sayang, pengorbanan, dukungan, motivasi, serta do'a yang tiada henti.
3. Kakak-kakak dan adik-adikku tercinta yang telah memberikan dukungan dan semangat.
4. Almamater tercinta yang telah mendidik ku menjadi lebih baik yang mampu berfikir untuk lebih maju.
5. Sahabat seperjuangan Ekonomi Syariah khususnya angkatan 2017 Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung yang selalu mendukung dan menjadi inspirasi bagi penulis untuk dapat bersemangat dalam kegiatan perkuliahan khususnya dalam penulisan tesis ini.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Menggala Kabupaten Tulang Bawang pada tanggal 09 Juli 1994 dan dianugerahi sebuah nama oleh ayahandanya dan ibundanya yaitu Estelee Elora Akbar. Anak keenam dari delapan bersaudara dari pasangan Bapak Ismail Effendi Akbar (alm) dan Ibu Rosdiana. Riwayat Pendidikan yang pernah ditempuh oleh penulis adalah :

1. Taman Kanak-Kanak di TK Al-Hidayah Menggala Kota tamat dan berijazah pada tahun 2000.
2. Sekolah Dasar di SD N 1 Menggala tamat dan berijazah pada tahun 2006.
3. Sekolah menengah Pertama di SMP N 7 Kotabumi tamat dan berijazah pada tahun 2009.
4. Sekolah Menengah Atas di SMA Kemala Bhayangkari kotabumi tamat dan berijazah pada tahun 2012.
5. Pendidikan Strata 1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Raden Intan Lampung tamat dan berijazah pada tahun 2016.

Dengan mengucapkan Alhamdulillah dan puji syukur atas kehadiran Allah SWT serta dorongan dari orang tua penulis, selanjutnya pada tahun 2017 penulis melanjutkan ke Program Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung mengambil jurusan Ekonomi Syariah Konsentrasi pada Pengembangan Lembaga Keuangan Syariah, Program Pasca Sarjana UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, Juni 2019

Estelee Elora Akbar

NPM: 1760102004

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya, sehingga sampai saat ini penulis diberikan hidayah, rahmat, kesehatan, serta karunia-Nya dalam menyelesaikan tesis yang berjudul: Analisis Kualitas Sumber Daya Insani, Etika Kerja Islam dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung.

Shalawat beserta salam penulis sanjungkan kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan pengikutnya. Tesis ini di tulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata 2 (S2) Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Magister Ekonomi Syariah (M.E). Dalam menulis tesis ini penulis sadar tidak dapat berjalan sendiri sehingga dari berbagai pihak yang menuntun penulis dan memberikan motivasi untuk itu mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Idham Kholid, M. Ag selaku Direktur Program Pascasarjana (PPs) UIN Raden Intan Lampung yang selalu tanggap akan kesulitan mahasiswa.
2. Bapak Prof. Dr. Tulus Suryanto S.E., MM., Akt., CA selaku Ketua dan Ibu Mardhiyah Hayati, S. P., M. S. I selaku Sekretaris Prodi Ekonomi Syariah yang

membantu mahasiswa dalam menyelesaikan setiap masalah seputar kegiatan perkuliahan.

3. Dr. Heni Noviarita, M.Si selaku Pembimbing I dan Dr. Erike Anggraeni, S.E., M.E.Sy selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan, dan memotivasi penulis hingga tesis ini selesai.
4. Bapak dan Ibu dosen serta civitas akademika Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung Fakultas Syariah Jurusan Ekonomi Syariah.
5. Semua pihak yang membantu memberikan motivasi terutama teman-teman seperjuangan tahun angkatan 2017 Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

Kepada semua pihak tersebut penulis ucapkan terimakasih, semoga amal baiknya mendapat balasan dari Allah SWT, Amin. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna, hal itu tidak lain karena keterbatasan kemampuan, waktu, dan dana yang dimiliki. Untuk kiranya para pembaca dapat memberikan saran yang membangun guna melengkapi tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca atau peneliti berikutnya untuk perkembangan keilmuan khususnya ilmu dibidang ekonomi Islam.

Bandar Lampung, Juni 2019

Estelee Elora Akbar

NPM: 1760102004

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN ORISINIL	iii
ABSTRAK	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
PERSETUJUAN UJIAN TERTUTUP	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR DIAGRAM.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan dan Kegunaan Hasil Penelitian	10

BAB II KAJIAN TEORITIK

A. Deskripsi Konseptual	12
1. Kinerja Pegawai	12
a. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai	13
b. Asas-Asas Penilaian Kinerja Pegawai	14

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	16
d. Faktor-Faktor yang Dipengaruhi Kinerja Pegawai	18
e. Pengukuran Kinerja Pegawai	19
f. Kontribusi Kinerja Pegawai	20
2. Kualitas Sumber Daya Insani.....	22
a. Pendekatan Islam dalam Pengelolaan Sumber Daya Insani	22
b. Tujuan Pengelolaan Sumber Daya Insani	24
c. Pijakan Dasar dalam Mengelola Sumber Daya Insani.....	24
3. Etika Kerja Islam	27
a. Pandangan Islam terhadap Kerja.....	28
b. Sumber Etika Kerja Islam	29
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja Islam.....	30
d. Faedah Amalan Etika Kerja Islam	33
4. Motivasi	33
a. Tingkatan Kebutuhan Motivasi.....	34
b. Tujuan Motivasi	35
c. Jenis-jenis Motivasi	35
B. Hasil Penelitian Yang Relevan	36
C. Kerangka Teoritik	38
D. Hipotesis Penelitian	41
E. Kerangka Pemikiran.....	42

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian	44
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
C. Data dan Sumber Data	44
D. Populasi, Teknik Sampel dan Sampel.....	45

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	47
F. Teknik Pengumpulan Data.....	54
G. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	56
1. Uji Validitas	57
2. Uji Realibilitas	57
3. Uji Asumsi Klasik.....	58
a. Uji Normalitas.....	58
b. Uji Linieritas	59
H. Analisis Data	60
I. Uji Hipotesis	61
1. Uji T	61
2. Uji F	61
3. Uji Koefisien Determinasi R^2	62

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	67
1. Karakteristik Responden	67
2. Distribusi Jawaban Responden	71
3. Uji Keabsahan Data	76
a. Uji Validitas	76
b. Uji Realibilitas	79
c. Uji Asumsi Klasik.....	80
1) Uji Normalitas.....	80
2) Uji Linieritas	82
B. Analisis Data	84
C. Pengujian Hipotesis	89
1. Uji T	89
2. Uji F	91

3. Uji Koefisien Determinasi R^2	94
D. Pembahasan Hasil Penelitian	100
1. Seberapa Besar Pengaruh Kualitas Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung	101
2. Seberapa Besar Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung	105
3. Seberapa Besar Pengaruh Kualitas Sumber Daya Insani Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung	107
4. Seberapa Besar Pengaruh Kualitas Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung Dengan Motivasi Sebagai Variabel <i>Moderating</i>	109
5. Seberapa Besar Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung Dengan Motivasi Sebagai Variabel <i>Moderating</i>	110
6. Seberapa Besar Pengaruh Kualitas Sumber Daya Insani Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung Dengan Motivasi Sebagai Variabel <i>Moderating</i>	111

BAB V SIMPULAN

A. Kesimpulan	116
B. Rekomendasi	117

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Laporan Laba Rugi Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung Tahun 2014-2018	3
2. Tujuan Organisasi dan Tujuan Individu.....	26
3. Jumlah Nasabah pada BUS Kota Bandar Lampung Periode 2019	45
4. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	51
5. Skala Likert	56
6. Skor Alternatif Jawaban Pertanyaan Angket	56
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
8. Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Sumber Daya Insani	72
9. Tanggapan Responden Mengenai Etika Kerja Islam.....	73
10. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi	74
11. Tanggapan Responden Mengenai kinerja Pegawai	75
12. Uji Validitas Variabel Kualitas Sumber Daya Insani	77
13. Uji Validitas Variabel Etika Kerja Islam	77
14. Uji Validitas Variabel Motivasi	78
15. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	79
16. Uji Realibilitas	80
17. Uji Normalitas.....	81
18. Uji Linieritas	83
19. Uji Analisis Regresi Linier Berganda Model 1.....	85
20. Uji Analisis Regresi Linier Berganda Model 2.....	87
21. Uji F (Simultan) Model 1.....	92
22. Uji F (Simultan) Model 2.....	93
23. Uji Koefisien Determinasi R^2 Model 1	95
24. Uji Koefisien Determinasi R^2 Model 2.....	96
25. Uji Koefisien Determinasi R^2 Model 3.....	97
26. Uji Koefisien Determinasi R^2 Model 4.....	97
27. Uji Koefisien Determinasi R^2 Model 5.....	98
28. Uji Koefisien Determinasi R^2 Model 6.....	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Teoritik Penelitian	40
2. Kerangka Pemikiran.....	43

DAFTAR DIAGRAM

Diagram	Halaman
1. Diagram Agama Masyarakat Kota Bandar Lampung	2
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara yang terbentuk dari ribuan gugus pulau, negara dengan berbagai keyakinan dan mayoritas muslim. Tanah Ibu Pertiwi merupakan negara yang memiliki kemajuan pesat pada lembaga keuangan syariah saat ini, hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya lembaga-lembaga keuangan syariah baik bank maupun non bank bermunculan di pelosok negeri.

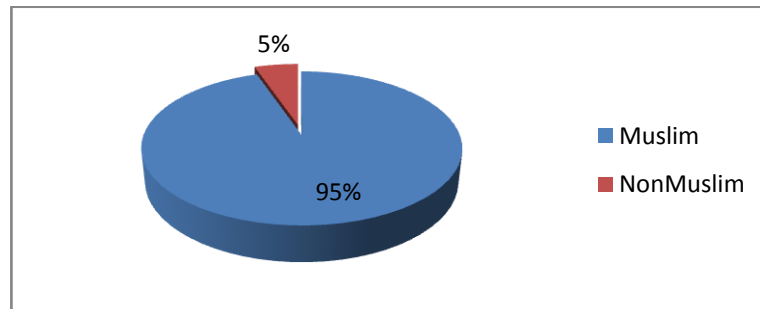
Terlihat dari jumlah kantor-kantor perbankan syariah yang ada di seluruh Indonesia kini terdapat 1.875 kantor yang beroperasi hingga tahun 2019.¹ Lembaga keuangan syariah khususnya perbankan saat ini sedang naik daun, dari berbagai jenis bank yang terdapat di Indonesia bahkan bank umum konvensional pun memiliki usaha unit syariah untuk bisa berdaya saing dan mengimbangi perkembangan zaman hingga detik ini, tidak terkecuali Kota Bandar Lampung sebagai sasaran perbankan syariah dalam memperluas jaringan bisnis.

Bandar Lampung merupakan Ibu Kota Propinsi Lampung yang memiliki penduduk dengan beragam kepercayaan seperti Islam, Kristen, Katolik, Budha, Hindu dan Konghucu. Namun demikian mayoritas masyarakat yang ada di Kota

¹ Otoritas Jasa Keuangan, 2019, di akses pada 25 Maret 2019.

Bandar Lampung adalah muslim. Berikut ini data mengenai masyarakat Kota Bandar Lampung berdasarkan kepercayaan, yaitu:

Diagram 1
Agama Masyarakat Kota Bandar Lampung



*Sumber: Data Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung
diolah Tahun 2019*

Jumlah seluruh masyarakat yang ada di Kota Bandar Lampung adalah sebesar 907.201 jiwa. Merujuk pada diagram di atas total keseluruhan masyarakat pemeluk agama Islam adalah 95% yang artinya adalah sebesar 861.807 jiwa dan masyarakat pemeluk agama non muslim adalah 5% yang artinya adalah sebesar 45.394 jiwa. Besarnya jumlah muslim di Kota Bandar Lampung saat ini mempengaruhi berbagai lembaga keuangan syariah masuk dalam propinsi Lampung. Khususnya kota Bandar Lampung sebagai pusat Ibu kota yang menjadi *market place*.

Kinerja merupakan urat nadi sebuah perusahaan yang harus mendapatkan perhatian khusus demi menjaga eksistensi dan ketahanan perusahaan dalam berdaya saing dengan perusahaan yang lainnya. Kinerja perbankan adalah ujung tombak perusahaan dalam meyakinkan minat masyarakat untuk

menggunakan jasa perusahaan. Kinerja perbankan dapat dilihat dari sisi kinerja keuangan dan non keuangan. Dengan laporan keuangan yang baik tentu saja semua bisa berasumsi bahwa kinerja yang ada perbankan tersebut juga baik. Namun, disisi lain tidak menutup kemungkinan bahwa laporan keuangan yang baik maka kinerja non keuangan justru berbanding terbalik dengan hal tersebut.

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karyawan yang bermutu.² Islam mendorong umatnya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Tabel berikut ini adalah gambaran kinerja Bank Umum Syariah di Kota Bandar Lampung dari aspek laporan keuangan, yaitu:

Tabel 1
Laporan Laba Rugi Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung
Tahun 2014-2018

No	Tahun	Laba Bersih Tahunan (Dalam Milyaran Rupiah)
1	2015	635
2	2016	952
3	2017	990
4	2018	2.313

Sumber: Data Primer Otoritas Jasa Keuangan diolah tahun 2019

² Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, (Jakarta : Zikrul Hakim, 2016), h. 111.

Penyajian laporan keuangan laba rugi tahunan di atas merupakan laporan laba rugi dari perbankan syariah yang terdapat di Kota Bandar Lampung. Perbankan syariah tersebut terdiri dari Bank Umum Syariah. Laporan tersebut diperoleh dari laporan SPS tahunan yang terdapat pada Otoritas Jasa Keuangan Syariah. Merujuk pada laporan keuangan di atas selama 4 tahun terakhir ini dapat diketahui bahwa laba yang ada pada perbankan syariah Kota Bandar Lampung mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Jika dilihat dari kinerja keuangan, perbankan syariah yang ada di Kota Bandar Lampung merupakan lembaga keuangan bank yang memiliki kinerja yang baik dari sisi kinerja keuangan. Namun, hal yang perlu diperhatikan bahwasannya kinerja yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan tidak dapat dinilai melalui kinerja keuangannya saja. Kinerja perbankan juga dapat dinilai dari aspek kinerja non keuangan.

Berdasarkan pada hasil observasi penelitian yang telah peneliti lakukan pada bank syariah yang terdapat di Kota Bandar Lampung, disimpulkan bahwa pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung memiliki kinerja yang bermutu. Sebab setiap pegawai bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga kinerja yang dihasilkanpun tidak akan keluar dari aturan kerja yang ada.³

Kinerja perbankan syariah dapat dinyatakan baik tidak hanya dapat dilihat berdasarkan pada kacamata kinerja keuangannya saja namun juga dapat diketahui dari kinerja non keuangan. Kinerja perbankan syariah non keuangan

³ *Observasi pada Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung, Maret 2019.*

dapat dipengaruhi oleh salah satunya seperti kualitas sumber daya insani. Seiring dengan perkembangan dunia perbankan syariah maka diperlukan strategi dalam menarik perhatian masyarakat untuk menggunakan jasa lembaga keuangan syariah, oleh sebab itu sumber daya insani yang berkompeten sangatlah dibutuhkan demi memenuhi kebutuhan dan kepuasan nasabah serta mampu mengkomunikasikan secara baik mengenai produk dan jasa yang dimiliki oleh perbankan syariah kepada masyarakat sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Pengelolaan sumber daya insani haruslah dilakukan secara benar. Pegawai haruslah diberlakukan sebagaimana layaknya manusia, yaitu secara adil sesuai beban dan tanggung jawabnya.⁴ Sebab sumber daya insani itu sendiri memiliki pengaruh terhadap kinerja yang terjadi dalam sebuah perusahaan. Seperti yang telah dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Raudatul Dkk yang mendeskripsikan bahwa sumber daya insani memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya perhatian khusus terhadap pengembangan sumber daya insani dengan memberikan pendidikan dan pelatihan hal ini memberikan pengaruh hasil kerja yang baik yang dihasilkan oleh karyawan selaku tenaga kerja perusahaan.⁵ Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Nanda dan Surbhi menemukan bahwasannya sumber daya insani adalah bagian vital dari sebuah perusahaan apapun, dengan sumber daya insani yang baik maka kinerja keuangan

⁴ Mathis Robert L dan Jakson John H, *Human Resource Management Alih Bahasa*, (Jakarta : Salemba Empat, 2016), h. 89.

⁵Raudatul Jannah, Dkk, 2016, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Insani Bara Perkasa Di Samarinda*, No. 3, Vol. 1, h. 22-34.

maupun non keuangan mampu menuju pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan dengan baik.⁶ Berdasarkan hasil penelitian lainnya selain sumber daya insani terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja perbankan.

Etika kerja adalah salah satu aliran literatur bisnis yang paling matang dalam mewujudkan kepentingan perusahaan. Etika kerja Islam merupakan sistem yang mengatur pekerjaan yang sesuai dengan ajaran Islam berdasarkan pada Al-Qur'an dan As-Sunnah. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya menemukan bahwa etika kerja Islam merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja. Etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷ Penelitian serupa yang dilakukan oleh Fadlilah menemukan bahwa kinerja merupakan bagian sentral dalam perusahaan, oleh sebab itu religiusitas sangat mempengaruhi kinerja. Etika kerja Islam merupakan pondasi yang mencerminkan sikap seorang muslim. Dalam hal ini etika sangat berkaitan erat dengan apa-apa yang diatur dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah, Sehingga Islam sendiri memiliki konsep tentang etika kerja.⁸ Oleh sebab itu selain sumber daya insani yang dapat mempengaruhi kinerja, etika kerja Islam juga memiliki magnet dalam mempengaruhi kinerja yang ada pada perbankan.

⁶Nanda Velankar dan Surbhi Pahuja, 2019, *Measuring Human Capital As A Predictor Financial Performance : An Evidence From Indian Private Sector Bank*, Research Scholar, Jiwaji University, Gwalior, SSRN-Elsevier, h. 906-914.

⁷Fadlilah Malik, 2017, *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang*, Vol. 1, No.2, h. 22-34.

⁸ Saad Ghaleb Yaseen, 2019, *Islamic Work Ethics For Arab Managers : The Missing Paradigm Between Espoused Islam-In-Use*, Internasional Journal Of Economics And Business Research, Vol. 17, No. 1, h. 18-33.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Heni menyatakan dalam penelitiannya bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, motivasi adalah rangkaian energik yang terlahir baik dari dalam maupun dari luar diri individu untuk melakukan kegiatan, untuk memulai hubungan dengan orang lain untuk memulai pekerjaan.⁹ Berdasarkan penemuan penelitian yang dilakukan oleh Afni dan Yasri mengungkapkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila motivasi kerja karyawan baik maka semakin baik pula tugas-tugas yang diberikan kepada mereka dan sebaliknya apabila motivasi kerja menurun maka tingkat kinerja pun akan ikut mengalami penurunan.¹⁰ Dengan adanya motivasi yang diterima oleh seseorang maka akan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Bank merupakan lembaga perantara keuangan yang umumnya didirikan dengan wewenang untuk menerima setoran uang, meminjamkan dan menerbitkan wesel. Bank adalah lembaga bisnis yang mengumpulkan dana dari publik dalam bentuk tabungan dan didistribusikan kepada mereka yang membutuhkan pembiayaan. Di Indonesia, perbankan telah banyak beredar hingga ke jauh kilometer Nusantara dengan berbagai jenisnya, seperti : Bank

⁹ Heni Noviarita, 2017, *The Influence Of Motivation And Discipline Against Productivity Of Educational Staff In UIN Raden Intan Lampung*, Saburai-IJSSD : Internasional Journal Of Social Sciences And Development, ISSN 2579-3640 (Online), Vol. 1, No. 1, h. 103-120.

¹⁰ Afni Can dan Yasri, 2016, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari*, No. 1, Vol. 3, h. 5-26.

Umum, Bank Perkreditan Rakyat, Bank Umum Syariah serta Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.¹¹

Kinerja perbankan syariah pada Kota Bandar Lampung tidak dapat diukur secara mutlak melalui laporan keuangan saja, namun dapat diukur dengan aspek-aspek non keuangan. Oleh karena itu, mengacu pada data yang telah dipaparkan di atas, penelitian yang akan peneliti lakukan ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang telah peneliti paparkan di atas. Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian mengenai analisis kualitas sumber daya insani, etika kerja Islam serta motivasi sebagai variabel *moderating* terhadap kinerja pegawai pada perbankan Syariah Kota Bandar Lampung berdasarkan kacamata nasabah dengan harapan dapat menemukan apakah aspek-aspek seperti kualitas sumber daya insani, etika kerja Islam dan motivasi sebagai variabel *moderating* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Mandiri, Bank Muamalat Indonesia, BRI Syariah, BNI Syariah dan Bank Mega Syariah yang terdapat di Kota Bandar Lampung.

B. Identifikasi Masalah

1. Banyaknya Lembaga-lembaga keuangan syariah yang muncul di Kota Bandar Lampung saat ini.
2. Pentingnya peran kinerja non keuangan dalam mengembangkan dan mempertahankan perusahaan di dalam persaingan pada era globalisasi saat ini.

¹¹ Mohd Rizal Muwazir, Dkk, 2018, *The Role Of Sharia Monetary Instrument In Liquidity Management And Performance Improvement Of Islamic Banking Financial In Indonesia*, Al-'Adalah, Vol. 15, No. 2, h. 389-414

3. Kinerja perusahaan yang baik tidak hanya dapat dilihat dari aspek laporan keuangannya saja, namun dapat diketahui melalui kinerja non keuangannya juga.

C. Pembatasan Masalah

Guna mendapatkan hasil yang fokus dan jelas pada permasalahan serta mencapai sasaran yang diinginkan, maka perlu dilakukannya pembatasan masalah yang ingin diteliti. Peneliti membatasi penelitian ini pada kinerja pegawai perbankan syariah yang ada di Kota Bandar Lampung. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan persepsi masyarakat yang memiliki rekening pada perbankan syariah yang digunakan dalam penelitian ini seperti Bank Syariah Mandiri, Bank Muamalat Indonesia, BRI Syariah, BNI Syariah dan Bank Mega Syariah yang terdapat di Kota Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya insani terhadap kinerja pegawai perbankan Syariah Kota Bandar Lampung ?
2. Seberapa besar pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai perbankan Syariah Kota Bandar Lampung ?
3. Seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung ?

4. Seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya insani terhadap kinerja pegawai perbankan Syariah Kota Bandar Lampung dengan motivasi sebagai variabel *moderating* ?
5. Seberapa besar pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai perbankan Syariah Kota Bandar Lampung dengan motivasi sebagai variabel *moderating* ?
6. Seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung dengan motivasi sebagai variabel *moderating*?

E. Tujuan Dan Kegunaan Hasil Penelitian

1. Tujuan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tujuan penelitian, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Menemukan dan mereview seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya insani terhadap kinerja pegawai perbankan Syariah Kota Bandar Lampung
- b. Menemukan dan mereview seberapa besar pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai perbankan Syariah Kota Bandar Lampung
- c. Menemukan dan mereview seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai perbankan Syariah Kota Bandar Lampung.

- d. Menemukan dan mereview seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya insani terhadap kinerja pegawai perbankan Syariah Kota Bandar Lampung dengan motivasi sebagai variabel *moderating*
- e. Menemukan dan mereview seberapa besar pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung dengan motivasi sebagai variabel *moderating*
- f. Menemukan dan mereview seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung dengan motivasi sebagai variabel *moderating*

2. Kegunaan Hasil Penelitian

- a. Secara teoritis diharapkan penelitian ini semoga memberi sumbangan pemikiran terhadap perkembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi Syariah terutama mengenai pengaruh sumber daya insani, etika kerja Islam serta motivasi terhadap kinerja pegawai perbankan syariah.
- b. Secara praktis, diharapkan dapat menjadi masukan bagi stakeholder bagi para pemangku kepentingan (Pemerintah, Perusahaan, dan Masyarakat) mengenai pengetahuan tentang pengaruh sumber daya insani, etika kerja Islam serta motivasi terhadap kinerja pegawai perbankan Syariah Kota Bandar Lampung.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil dari pelaksanaan tugas seseorang dalam periode waktu yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar kerja, tujuan serta kriteria yang telah disepakati sebelumnya.¹ Kinerja Pegawai dapat diukur menggunakan beberapa metode berdasarkan pada prefensi organisasi dan sistem manajemen kerja.²

Kinerja dalam Islam bukan semata-mata merujuk pada mencari rezeki untuk mempertahankan hidup saja dengan bekerja dari pagi hingga sore dan terus-menerus seperti itu dengan tak mengenal lelah. Kinerja dalam Islam merupakan cakupan dari segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan yang terkandung didalamnya bagi diri sendiri, keluarga dan masyarakat sekitar serta negara.

¹Veithzal Rivai dan Basri, *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Edisi Revisi, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), h. 97.

²Regitha M. Panekanan, et. al, 2019, *The Influence of Reward and Punishment Toward Employee's Performance at Bank Inonesia Branch Manado*, Vol. 7 No. 1 h, 471-480.

Berikut ini adalah firman Allah SWT mengenai kinerja yang terkandung dalam surat Al-Jumu'ah ayat 10, yaitu:³

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

Artinya: "Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung".

Merujuk pada ayat Al-Qur'an di atas, tujuan dari seorang muslim adalah mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan kualitas dan hikmah yang diperoleh. Jikalau kedua hal itu telah tertanam pada diri seseorang dan dijadikan landasandalam bekerja maka dengan demikian akan terciptanya kinerja pegawai yang baik.

a. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Berikut ini adalah tujuan penilaian kerja yang terangkum dalam Mangkunegara, yaitu sebagai berikut:⁴

- 1) Meningkatkan saling pengertian diantara pegawai mengenai kriteria kinerja.
- 2) Merekam dan mengapresiasi hasil kerja pegawai, sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dan berprestasi serta mempertahankan prestasinya.

³Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: PT. Syamil Cipta Media, 2017), h. 554.

⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2016), h. 10.

- 3) Memberi kesempatan pada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasi serta tingkat kepedulian terhadap karier serta pekerjaan yang dimiliki.
- 4) Berupaya untuk mendefinisikan dan merumuskan tujuan kedepan sehingga karyawan mempunyai dorongan untuk berprestasi sesuai dengan potensi yang ada didalam dirinya.
- 5) Mengontrol rencana pelaksanaan dan penugasan yang sesuai dengan kebutuhan akan pelatihan, khusus rencana diklat dan menyetujui rencana tersebut jika tidak ada perubahan didalamnya.

b. Asas-Asas Penilaian Kinerja Pegawai

Harapan sebuah perusahaan kepada pegawainya adalah output kinerja yang meningkat dari waktu ke waktu. Untuk memperoleh hasil kerja yang diinginkan sesuai dengan tujuan perusahaan maka diperlukan asas-asas penilaian kinerja pegawai seperti berikut ini:⁵

1) Secara Objektif

Asas penilaian kinerja pegawai secara objektif dapat dilakukan dengan penilaian-penilaian kinerja seperti berikut ini, yaitu:

- a) Realistis, penilaian apa adanya sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan

⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, Edisi Ke-1, Cet Ke-1, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), h.201-203.

- b) Terukur, setiap output kerja yang dihasilkan diukur sesuai dengan standar penilaian kinerja yang ada pada perusahaan yang dijadikan tolak ukur pencapaian kinerja pegawai
- c) Menantang, setiap pekerjaan yang diberikan pada pegawai dapat memotivasi karyawan untuk mengerjakannya dengan baik dan benar.
- d) Berdasarkan skala prioritas, setiap pekerjaan yang dilakukan diharapkan sesuai dengan kebutuhan mana pekerjaan yang harus lebih dahulu di kerjakan dan diselesaikan kemudian baru melakukan pekerjaan berikutnya.

2) Secara Adil

Salah satu asas penilaian kinerja yang penting adalah adil. Dengan rasa adil tentunya akan memberikan dampak baik kepada kinerja pegawai. Sikap adil dalam menilai kinerja pegawai tentunya akan memberikan hasil yang baik. Adapun keadilan yang dapat dilakukan yaitu sebagai berikut:

- a) Pembagian tugas kerja sesuai dengan posisi dan kompetensi yang dimiliki pegawai
- b) Penilaian kerja sesuai dengan kontribusi pegawai terhadap keberhasilan perusahaan
- c) penilaian kerja dilakukan secara objektif yang didukung dengan data dan informasi yang ada

- d) Pemberian balas jasa kepada pegawai sesudah dengan kontribusi yang diberikan oleh seorang pegawai dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai

3) Secara Transparan

Selain asas objektif dan asal adil, asa penilaian kinerja pegawai secara transparansi juga memiliki peran yang sangat penting dan perlu diperhatikan. Berikut ini asas penilaian kinerja pegawai secara transparan, yaitu:

- a) Adanya parameter untuk menilai kinerja serta sumber daya data yang digunakan seperti bobot, kategori penilaian dan yang memberikan nilai
- b) mengumumkan hasil penilaian kinerja secara terbuka dan tidak ada yang disembunyikan
- c) pemberian balas jasa atas hasil kerja pegawai harus jelas sehingga tidak menimbulkan kecurigaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dibalik kesuksesan meraih kinerja yang baik terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya, berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai:⁶

- 1) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas

⁶ *Ibid.*, h. 67.

kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- 2) Kuantitas kerja, yaitu volume diperoleh dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam 1 waktu sehingga efektif dan efisien tercipta dan tujuan perusahaan tercapai.
- 3) Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar kredibilitas yang dimiliki oleh pegawai dalam mempertanggung jawabkan output yang dihasilkan serta sarana dan prasarana yang digunakan dalam melaksanakann pekerjaannya.
- 4) Inisiatif, menunjukkan seberapa besar kemampuan yang dimiliki pegawai untuk menganalisa, menilai, menciptakan serta mengambil keputusan terhadap permasalahan yang dihadapi.
- 5) Kerjasama, kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan yang lainnya secara vertikal dan horizontal dalam menghasilkan output yang lebih baik.
- 6) Ketaatan, kesediaan pegawai dalam mematuhi aturan-aturan yang berlaku dalam pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

d. Faktor-Faktor yang Dipengaruhi Kinerja Pegawai

Selain dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti yang telah dijabarkan di atas, kinerja pegawai tentunya dapat dipengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan faktor-faktor seperti di bawah ini:⁷

1) Kompensasi

Balas jasa yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada pegawainya yang telah bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga menghasilkan kinerja yang menguntungkan bagi perusahaan maka pegawai tersebut berhak menerima balas jasa dengan kenaikan gaji ataupun junjangan lainnya sesuai dengan kebijakan perusahaan.

2) Jenjang Karier

Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang pegawai yang memiliki prestasi dalam bekerja tentunya akan mendapatkan kesempatan peningkatan karier oleh perusahaan. Peningkatan karier yang diberikan oleh perusahaan seperti kenaikan jabatan atau kenaikan pangkat bagi pegawai yang berprestasi.

3) Citra Pegawai

Citra bagi pegawai merupakan pandangan terhadap pegawai karena telah melakukan sesuatu yang dapat menguntungkan perusahaan. Citra

⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, Edisi Ke-1, Cet Ke-1, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), h. 95-96.

pegawai disini dalam artian pegawai yang memiliki kinerja yang baik, dengan kinerja yang baik seseorang akan diberikan sebuah penghargaan dan tentu saja orang-orang akan memandangnya dengan penuh pujian.

Dengan adanya faktor-faktor yang dipengaruhi kinerja pegawai tentunya diharapkan dapat memicu terjadinya output kinerja pegawai yang baik bagi perusahaan dan selalu dapat bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan.

e. Pengukuran Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja yang baik harus dapat menggambarkan nilai yang akurat mengenai apa yang sedang menjadi ukuran dengan tolak ukur yang sebagaimana mestinya. Agar dapat mengukur kinerja pegawai dengan baik maka perlu adanya penilaian dengan memperhatikan hal-hal berikut ini:⁸

- 1) Tolak ukur harus berkaitan dengan pekerjaan, artinya pelaksanaan penilaian benar-benar menilai perilaku atau kinerja yang mendukung sebuah kegiatan perusahaan atau organisasi tersebut dimana tempat pegawai itu bekerja.
- 2) Adanya standar pelaksanaan kerja. Standar pelaksanaan kerja digunakan sebagai tolak ukur yang digunakan sebuah perusahaan atau

⁸ Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), h. 78.

organisasi untuk menilai output yang dihasilkan oleh pegawai. Agar menghasilkan hasil penilaian yang efektif sebaiknya penilaian yang dilakukan memiliki korelasi dengan hasil yang diinginkan setiap pekerjaan.

f. Kontribusi Kinerja Pegawai

Tujuan dari sebuah perusahaan menggunakan sumber daya manusia tentunya mengharapkan kontribusi yang dapat mengembangkan usaha. Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam wujud kinerja. Berikut ini adalah kontribusi yang diperoleh perusahaan dari sumber daya manusia adalah:⁹

1) Kuantitas Keluaran

Harapan dari sebuah perusahaan terhadap pegawainya adalah jumlah keluaran yang harus berbanding lurus dengan kemampuan yang sesungguhnya, seperti contohnya adalah seorang pegawai roti yang mampu menghasilkan 200 roti per hari, sedangkan standar yang ditetapkan oleh pabrik adalah 300 roti per hari. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tersebut masih dibawah rata-rata dan perlu ditingkatkan.

⁹ Mathis Robert L dan Jackson John H, *Human Resource Management*, Alih Bahasa, (Jakarta: Salemba Empat, 2016), h. 121.

2) Kualitas Keluaran

Kualitas produksi lebih diutamakan oleh perusahaan dibanding dengan jumlah output yang dihasilkan. Contohnya seperti dari 100 roti yang dihasilkan oleh seorang pegawai tingkat kesalahan yang ditoleransi oleh perusahaan maksimal 2 potong roti. Apabila pegawai mampu menekan risiko kecacatan roti tersebut maka dapat dikatakan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut baik.

3) Jangka Waktu Keluaran

Penggunaan waktu yang digunakan oleh pegawai dalam menghasilkan output perusahaan. Apabila pegawai mampu menuntaskan pekerjaannya sesuai standar, maka pegawai tersebut dapat dikatakan memiliki kualitas kinerja yang baik.

4) Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja

Kehadiran pegawai dalam sebuah perusahaan sudah memiliki standarnya masing-masing sesuai kebijakan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Jika jumlah kehadiran pegawai dibawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan maka dapat disimpulkan pegawai tersebut tidak mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan secara optimal.

5) Kerjasama

Sebaik-baiknya hubungan dalam perusahaan adalah kerjasama yang terjalin diantara pegawai. Keikutsertaan seluruh pegawai dalam tujuan

perusahaan mencapai target sangat dipengaruhi oleh interaksi antara pegawai. Oleh sebab itu kerjasama yang baik dalam sebuah perusahaan sangat membantu perusahaan dan meningkatkan kinerja pegawai.

2. Kualitas Sumber Daya Insani

Perkembangan dunia saat ini, bekerja adalah aktivitas yang bukan hanya sekedar melakukan kegiatan tanpa melibatkan banyak pihak didalamnya. Kebutuhan akan sumber daya insani dalam perusahaan sangatlah penting, dengan adanya sumber daya insani berkualitas maka akan memberikan dampak positif kepada perusahaan.

Sumber daya manusia Islam, diterapkan pada berbagai organisasi syariah termasuk perbankan syariah. Manajemen sumber daya Islam berdasarkan pada terletak pada nilai-nilai etika, keyakinan dan motivasi.¹⁰

a. Pendekatan Islam dalam Pengelolaan Sumber Daya Insani

Dalam mencapai tujuan memperoleh sumber daya insani yang berkualitas tentunya dibutuhkan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya insani tersebut. Berikut ini adalah pendekatan Islam dalam mengelola sumber daya insani, yaitu:¹¹

¹⁰ Muhammad Ichsan Hadjri, 2019, *Islamix Human Resource Management, Organizational Commitment and Employee Performance : A Case Study on Sharia Bank in South Sumatera*, International Review of Management and Marketing, ISSN: 2146-4405, Vol. 9 No. 1, h. 123-128.

¹¹ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2016), h. 8.

- 1) Pendekatan Manajemen, pendekatan manajemen yang beranggapan bahwa keberadaan bagian dari sumber daya insani adalah untuk melayani para manajer dan karyawan melalui keahliannya.
- 2) *Dual-Responsibility*, pada akhirnya kinerja dan kesejahteraan setiap pekerja adalah tanggung jawab bersama dari atasan secara langsung, pekerja dan bagian sumber daya insani lainnya.
- 3) Pendekatan Sumber daya insani, dengan pendekatan sumber daya insani diharapkan sebuah organisasi akan tumbuh melalui perhatian yang diberikan kepada kebutuhan karyawan.
- 4) Pendekatan Strategik, pendekatan strategi beranggapan bahwa manajemen sumber daya insani harus memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi.
- 5) Pendekatan *Pro-active*, dengan pendekatan *pro-active* diharapkan manajemen sumber daya insani dapat memberikan kontribusi terhadap pekerja dan organisasi dengan mengantisipasi setiap tantangan sebelum terjadi.
- 6) Pendekatan Sistem, dengan pendekatan sistem diharapkan dapat melihat manajemen sumber daya insani berada dalam sistem yang lebih besar seperti organisasi.

b. Tujuan Pengelolaan Sumber Daya Insani

Secara umum tujuan pengelolaan sumber daya insani adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif sumber daya insani tersebut sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya insani yang ada pada perusahaan dan organisasi dengan cara bertanggung jawab dari sisi strategik, etik dan sosial. Tujuan dari pengelolaan sumber daya insani dengan baik dan sesuai syariah adalah untuk menghindar dari berbagai hal yang tidak diinginkan seperti:¹²

- 1) Memperkerjakan orang yang tidak tepat untuk suatu pekerjaan
- 2) *Turnover* yang tinggi
- 3) Mendapatkan karyawan yang tidak bekerja secara optimal/efisien
- 4) Membuang waktu dengan wawancara yang tidak berguna dan berbagai masalah lainnya yang merugikan perusahaan

c. Pijakan Dasar dalam Mengelola Sumber Daya Insani

Pengelolaan sumber daya insani baik dalam sebuah perusahaan, instansi maupun organisasi tentunya terdapat dasar-dasar dalam mengelolanya, berikut ini adalah pijakan dasar dalam mengelola sumber daya insani, yaitu:¹³

¹² *Ibid.*, h. 39-40.

¹³ *Ibid.*, h. 14-21.

1) *Khalifah*

Sebagai seorang insan, manusia sejatinya seorang muslim harus menanamkan pada dirinya bahwa ia diciptakan untuk mengabdikan kepada Allah SWT. Manusia diciptakan di muka bumi tak lain adalah untuk menjadi *khalifah* yang memegang amanah. Seperti yang telah dijelaskan dalam firman Allah SWT surat Al-Ahzaab ayat 72, yaitu:¹⁴

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ٧٢

Artinya: *"Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh".*

2) Konsep Adil

Konsep keadilan dalam sebuah organisasi sangatlah penting, pengelolaan sumber daya insani menjadi sebuah tanggung jawab setiap seorang insan kamil adalah tujuan karier. Prinsip adil dalam bermuamalah harus ditanamkan dalam diri seorang dalam sebuah organisasi. Keadilan merupakan hal yang mendasar seperti yang disebutkan dalam firman Allah SWT dalam surta An-Nahl ayat 90, yaitu:¹⁵

¹⁴ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: PT. Syamil Cipta Media, 2017), h. 446.

¹⁵ *Ibid.*, h. 237.

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ٩٠﴾

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran".

3) Tujuan Organisasi dan Tujuan Individu Sumber Daya Insani

Tujuan dari organisasi dan individu menjadi salah satu pijakan dasar dalam mengelola sumber daya insani. Pendekatan Islami menyatakan bahwa tujuan hidup setiap insan adalah Allah SWT apapun pekerjaan dan profesinya. Berikut ini adalah tabel yang menjelaskan tujuan organisasi dan tujuan individu, yaitu :

Tabel 2
Tujuan Organisasi dan Tujuan Individu

Tujuan	Organisasi Perusahaan	Individu SDI*
Jangka Panjang	Survival	Allah/bahagia dunia dan akhirat
Jangka Menengah	Kepuasan karyawan dan kemampuan adaptasi	Allah, kecukupan materi, simpanan dan karier
Jangka Pendek	Laba, produksi dan efisiensi	Allah, kecukupan materi

*Berlaku untuk seluruh karyawan baik tingkat manajer/pemimpin maupun frontliners

4) Acuan dalam Mengelola Sumber Daya Insani

Dalam Islam acuan dalam mengelola sumber daya insani haruslah mengacu pada sifat-sifat luhur yang ada pada diri Rasulullah

SAW. Berikut ini adalah sifat-sifat yang sesuai dengan Rasulullah

SAW dalam mengelola sumber daya insani, yaitu:

- a) *Shiddiq* (benar dan jujur)
- b) *Amanah* (terpercaya/*credible*)
- c) *Fathonah* (cerdas)
- d) *Thabligh* (komunikatif)

3. Etika Kerja Islam

Etika dalam Islam diartikan sebagai moral yang pada bahasa arabnya diartikan sebagai *akhlaq*.¹⁶ Etika kerja Islam merupakan bagian dari seperangkat nilai dan sistem kepercayaan yang berdasarkan pada Al-Qur'an dan sunnah mengenai kerja serta kerja keras. Islam Merupakan agama yang mengapresiasi kerja keras sebagai mana firman Allah SWT dalam surat Az-Zumar ayat 39, yang berbunyi:¹⁷

فَلْيُقِمْ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ٣٩

Artinya: "Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui".

¹⁶Wan Norhasanah Wan Husin dan Nur Parahana Zul Kernain, 2019, *The Influence Of Individual Behaviour and Organizational Commitment Towards The Enhancement Of Islamic Work Ethics At Royal Malaysian Air Force*, Journal of Business Ethics.

¹⁷ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: PT. Syamil Cipta Media, 2017), h. 462.

Merujuk pada ayat di atas, tergambarlah bahwasannya Islam sendiri memiliki sikap dan kacamata akan kerja keras itu sendiri, kerja keras merupakan perintah Allah SWT yang bernilai ibadah yang harus ditunaikan oleh manusia selaku hambaNya.

Etika kerja Islam berorientasi pada pekerjaan dan kebijakan sebagai pendekatan dalam kehidupan manusia. Islam menempatkan setinggi-tingginya derajat etika seperti mengatur semua aspek kehidupan.¹⁸

a. Pandangan Islam terhadap Kerja

Pandangan Islam menggambarkan peranan manusia dalam alam semesta ini terdapat atas tiga dasar, berikut ini adalah penjelasannya:¹⁹

- 1) Allah SWT menciptakan seluruh alam semesta sesuai dengan peraturan dan hukumNya.
- 2) Allah SWT memerintahkan tunduk kepada umat manusia dari seluruh alam semesta ini, apa saja yang dibutuhkan dalam usahanya untuk bertahan hidup. Bekerja dan berusaha merupakan fitrah manusia dalam memakmurkan bumi ini, mengeksplorasi sumber-sumber kemakmuran yang ada di bumi dan mengharapkan anugerah Allah yang tersimpan di muka bumi ini.

¹⁸ Shukri Ahmad and Musa Yusuf Owoyemi, et. al, *The Impact of Islamic Work Ethic : An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition*, IJBSSnet, Vol. 3, No. 20. 2017, h. 116-123.

¹⁹ Muhammad, *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*, (Yogyakarta: BPFE, 2015), h. 14.

- 3) Kerja adalah segala kemampuan dan kesungguhan yang dikerahkan manusia baik jasmani maupun akal pikiran untuk mengolah kekayaan Allah yang ada di muka bumi ini bagi kepentingan bersama.

Hukum syariah akan membawa manusia lebih dekat lagi dengan Allah SWT dengan memiliki etika kerja yang Islami, seperti yang ditekankan dalam ayat Al-Qur'an surat An-Najm ayat 39 sebagai berikut:²⁰

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ٣٩

Artinya: *"dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya"*.

b. Sumber Etika Kerja Islam

Etika kerja dalam Islam memiliki rujukan sebagai garis panduan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan selain mengandalkan akal, pengalaman serta naluri. Sumber utama dari pelaksanaan kerja dalam Islam berlandaskan pada dalil-dalil yang terdapat dalam kitab suci Al-Qur'an dan As-Sunnah. Melalui etika dalam bekerja diharapkan mampu untuk menghasilkan akhlak dan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam sebuah organisasi perusahaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja Islam

²⁰ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: PT. Syamil Cipta Media, 2017), h. 527.

Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi etika kerja Islam, yaitu:²¹

1) Manusia

Manusia merupakan salah satu perkara yang mempengaruhi etika dan sikap dari individu yang bersangkutan. Manusia adalah makhluk istimewa yang dianugerahkan akal oleh Allah SWT untuk menilai baik dan buruknya suatu perkara.²² Hal ini terkandung dalam firman Allah SWT surat Al-Isra' ayat 70, yang berbunyi:²³

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ٧٠

Artinya : *"Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan".*

2) Pendidikan

Faktor-faktor yang mempengaruhi etika kerja Islam salah satunya adalah pendidikan. Pendidikan mengenai etika dalam diri setiap insan bermula sejak kecil. Tingkat pendidikan sangatlah mempengaruhi etika kerja dari seorang insan, dengan pendidikan setiap insan dapat memahami etika-etika dalam bekerja karena

²¹ Jansen Sinamo, *Etos Kerja: 21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2016), h. 5-7.

²² Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: PT. Syamil Cipta Media, 2017), h. 278

²³ *Ibid.*, h. 289.

pendidikan dapat mempengaruhi pemikiran dan sikap seorang individu.

3) Persekitaran Kerja

Peranan persekitaran kerja dapat membentuk etika kerja, persekitaran kerja yang baik cenderung membentuk suasana kerja yang kondusif dan memiliki kesan. Dengan Persekitaran kerja dapat memudahkan pekerjaan, tingkat keselamatan dan memberikan keselarasan bagi sebuah organisasi.

4) Peran Organisasi

Peran organisasi merupakan kunci utama dalam menjalankan etika kerja di suatu tempat. Organisasi atau pihak pengurusan mampu mempengaruhi amalan etika kerja dari setiap individu.

5) Pengaruh Kepemimpinan

Pengaruh dari seorang pemimpin dalam organisasi memberikan sumbang pada pembangunan etika kerja Islam. Seorang pemimpin yang memahami nilai-nilai Islam pastinya akan memahami amanah yang ada pada dirinya dan akan mempertanggung jawabkan tindakannya di akhirat kelak.

6) Budaya Tempatan

Budaya sebuah daerah memiliki dampak kepada sikap seorang insan. Budaya dapat membentuk etika kerja yang ada pada diri seorang insan, baik itu etika kerja positif maupun etika kerja negatif.

7) Nilai Agama dan Moral

Dalam membentuk sikap dan pribadi yang mulia nilai agama dan moral memiliki peranan yang sangatlah penting. Islam amat menekankan tentang penjagaan sholat dalam memelihara nilai agama dan moral dalam diri seseorang karena apabila seorang insan itu melakukan sholat dengan sempurna maka ia akan menghindarkan diri dari apa-apa yang dilarang oleh Allah SWT. Seperti halnya dalam firman Allah SWT surat Al-Ankabut ayat 45, yaitu:²⁴

أَتْلُ مَا أُوحِيَ إِلَيْكَ مِنَ الْكِتَابِ وَأَقِمِ الصَّلَاةَ إِنَّ الصَّلَاةَ تَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَلَذِكْرُ اللَّهِ أَكْبَرُ وَاللَّهُ يَعْلَمُ مَا تَصْنَعُونَ ٤٥

Artinya: "Bacalah apa yang telah diwahyukan kepadamu, yaitu Al Kitab (Al Quran) dan dirikanlah shalat. Sesungguhnya shalat itu mencegah dari (perbuatan-perbuatan) keji dan mungkar. Dan sesungguhnya mengingat Allah (shalat) adalah lebih besar (keutamaannya dari ibadat-ibadat yang lain). Dan Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan."

²⁴ Ibid., h. 401.

d. Faedah Amalan Etika Kerja Islam

1) Faedah Kepada Individu

Etika kerja yang dianjurkan oleh Islam dapat membentuk seorang insan yang memiliki nilai disiplin tinggi, mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan atau organisasi, menepati masa, saling menghormati, integriti dan nilai-nilai positif lainnya.

2) Faedah Kepada Organisasi

Islam merupakan sebuah agama yang menitikberatkan hubungan sesama manusia. Etika yang baik tentunya akan memberikan pengaruh bagi organisasi dalam mewujudkan suasana kerja yang harmoni antara pekerja dan pengurus.

4. Motivasi

Motivasi adalah bagian dari upaya terpenting untuk meraih keberhasilan dalam proses kerja, dengan memotivasi pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan dalam kerja individu maupun kelompok.²⁵

²⁵ Yohana Novita, et.al, 2019. *Analisis of Training Factors and Motivational Factors to Improve the Performance of Employees of PT. Bank Victoria (PT. BA)*, Fundamental Management Journal, ISSN: 2540-9816 (Cetak), Vol. 3 No. 2, h. 25-30.

a. Tingkatan Kebutuhan Motivasi

Tingkatan kebutuhan motivasi menurut Mc Clelland terdapat tiga tingkatan, yaitu diantaranya adalah:²⁶

- 1) Kebutuhan akan prestasi, adalah kebutuhan yang mendorong untuk mengguguli untuk menjadi sukses. Penghargaan dan apresiasi merupakan umpan balik atas hasil kerja yang telah dilakukan oleh individu atau kelompok. Kebutuhan akan prestasi adalah motibasi untuk pegawai berprestasi dalam pekerjaannya sehingga pegawai tersebut akan berusaha melakukan pencapaian-pencapaian tinggi dan mecapai tujuan-tujuan secara realistis.
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan, merupakan kebutuhan yang akan membuat seseorang berperilaku tanpa dipaksa. Dengan kekuasaan yang dimiliki maka akan memotivasi seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja dan mencapai tujuan dengan baik
- 3) Kebutuhan akan kelompok, merupakan kebutuhan untuk memiliki kedekatan, kooperatif serta lingkungan persahabatan. Kebutuhan afiliasi yang tinggi pada umumnya akan berhasil dalam pekerjaan. Dengan interaksi sosial yang tinggi maka pencapaian tujuan akan lebih mudah dicapai.

²⁶ Azmi and Heryanto, 2019, *Effect of Organizational Culture and Leadership on Employee Performance at the Regional Office the Ministry of Religion of West Sumatra Province with Wark Motivation as an Intervening Variable*, Aechives of Business Research, Vol. 7, No. 1, h.349-371

b. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan, terdapat beberapa tujuan dari motivasi antara lain, yaitu:²⁷

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai di perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai perusahaan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi pegawai
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya

c. Jenis-jenis Motivasi

Dalam dunia organisasi maupun perusahaan motivasi merupakan bagian yang cukup memegang pengaruh bagi perilaku seseorang. Berikut ini adalah jenis-jenis motivasi, yaitu:²⁸

1) Motivasi Positif

Motivasi yang positif maksudnya adalah sebuah motivasi yang dapat mendorong seseorang dengan memunculkan energi positif. Motivasi yang positif dapat dilakukan oleh seorang atasan kepada pegawainya dengan memberikan mereka sebuah hadiah atas prestasi yang telah mereka torehkan sesuai dengan aturan perusahaan.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif yang dimaksud adalah dorongan yang diberikan kepada pegawai namun mengandung unsur yang negatif atau terdapat tekanan didalam dorongan tersebut. Motivasi negatif yang biasanya diberikan oleh seorang atasan kepada pegawainya seperti hukuman yang akan diberikan jika seorang pegawai bekerja dibawah standar yang ada di perusahaan.

²⁷ Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Insani, Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2019), h. 146

²⁸ *Ibid.*, h. 150.

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang relevan merupakan suatu tinjauan terhadap beberapa sumber referensi yang berasal dari karya ilmiah yang telah ada sebelumnya, hal ini bertujuan untuk mengetahui gambaran-gambaran secara relevan tentang penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah peneliti paparkan di atas, penelitian ini berfokus pada pengaruh sumber daya insani, etika kerja Islam serta motivasi terhadap kinerja perbankan syariah. Berikut ini adalah hasil penelitian-penelitian terdahulu yang berhasil peneliti dapatkan, yaitu sebagai berikut:

Penelitian ini dilakukan oleh Iskandar Dkk, hasil penelitian mendeskripsikan bahwasannya terdapat pengaruh beban kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja dalam pelaksanaan pekerjaan. Namun demikian terdapat juga faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang mungkin akan dilakukan oleh peneliti-peneliti selanjutnya.²⁹ Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ichsan Dkk menemukan bahwasannya

²⁹ Sentot Iskandar Dkk, 2017, *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang*, Jurnal Ekonomi, Bisnis dan *Enterpreneurship*, ISSN 2443-0633, Vol. 6, No. 1, h. 26-38.

terdapat hubungan positif antara sumber daya manusia Islam dan komitmen organisasi serta kinerja karyawan.³⁰

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Tiara dan Ketut, hasil penelitian mendeskripsikan hasil penemuan bahwasannya Motivasi dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasional karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional karyawan perusahaan tidak hanya memperhatikan pengaruh langsung kepuasan kerja pada komitmen organisasionalnya saja. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasional karyawan.³¹

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ima Dkk, hasil penelitian yang ditemukan nilai agama islam secara statistik tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, namun etika kerja Islam memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.³²

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Azizah, hasil penelitian menggambarkan bahwasannya pelatihan sumber daya insani terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Besarnya kontribusi pelatihan sumber daya insani terbukti terhadap kinerja karyawan adalah 92,1% dengan 7,9 % lainnya

³⁰ Muhammad Ichsan Hadjri Dkk, 2019, *Islamic Human Resource Manajement, Organizational Commitment and Employee Performance : A Case Study on Sharia Bank in Shouth Sumatera*, Econ Journals, ISSN: 2146-4405, Vol. 9, No. 1, h. 123-128.

³¹ Tiara Rachmawati dan Ketut Sudarma, 2016, *Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasional dengan Motivasi Instrinsik sebagai Variabel Pemediasi*, *Management Analysis Journal*, ISSN 2252-6552, Vol. 5, No. 3, h. 269-280.

³² Ima Amaliah Dkk, 2018, *Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja Kerja*, *Jurnal MIMBAR*, Vol. 29, No. 2, h. 165-174.

ditentukan oleh variabel lain. Arah koefisien regresi dari seluruh variabel adalah positif yang berarti semakin meningkat instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan dan sarana pelatihan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.³³

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Patricia dan Silvy dengan hasil penelitian yang menemukan bahwasannya Pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado, Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado, Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado dan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado.³⁴

C. Kerangka Teoritik

Perusahaan adalah organisasi yang tergabung dari berbagai sumber daya untuk menjalankan dan mengatur organisasi mencapai tujuan. Dalam jangka panjang sebuah perusahaan memberikan keuntungan pada berbagai pihak seperti pemerintah, pemilik saham serta masyarakat luas melalui proses kegiatan ekonomi.³⁵ Maksimalisasi laba adalah target utama dalam sebuah perusahaan.

Dalam berdaya saing setiap perusahaan tentunya mempunyai usaha-usaha yang

³³ Azizah Nur Rahmayani, 2016, *Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan BMT-UGT Sidogiri Di Surabaya dan Sidoarjo*, JESTT Vol. 1 No. 1 .h. 22-52.

³⁴ Patricia M. Sahanggamu dan Silvy L. Mandey, 2016, *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya*, Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174, Vol.2 No.4, h. 514-523.

³⁵ Benny Agus Setiono, *Teori Perusahaan/ Theory of the Firm: Kajian Tentang Teori Bagi Hasil Perusahaan (Profit and Loss Sharing) Dalam Perspektif Ekonomi Syariah*, Universitas Hang Tuah Surabaya.

dilakukan untuk memenangkan kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. Selain pertimbangan kinerja keuangan, kinerja pegawai perusahaan juga menjadi salah satu hal terpenting bagi masyarakat selaku nasabah untuk menjatuhkan pilihannya dalam menggunakan jasa perbankan syariah.

Kinerja pegawai merupakan output yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas dan kewajiban yang diembankan kepada seseorang dalam sebuah perusahaan. Untuk menghasilkan kinerja pegawai yang baik, perusahaan dapat melakukan pengelolaan dan peningkatan kualitas sumber daya insani. Kualitas sumber daya insani merupakan mutu yang ada pada diri seseorang sebagai SDM yang berkompeten, dengan kualitas yang ada pada diri seorang pegawai diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Disisi lain etika kerja Islam juga memegang peran penting terhadap kinerja pegawai. Etika kerja Islam adalah aturan-aturan dalam bekerja yang sesuai dengan perintah Allah SWT dan menjauhi larangan-Nya. Dengan etika kerja yang Islami serta sesuai dengan syariat Islam yang berlandaskan pada Al-Qur'an dan As-Sunnah sangatlah dibutuhkan oleh perbankan syariah demi eksistensinya didalam persaingan lembaga keuangan.

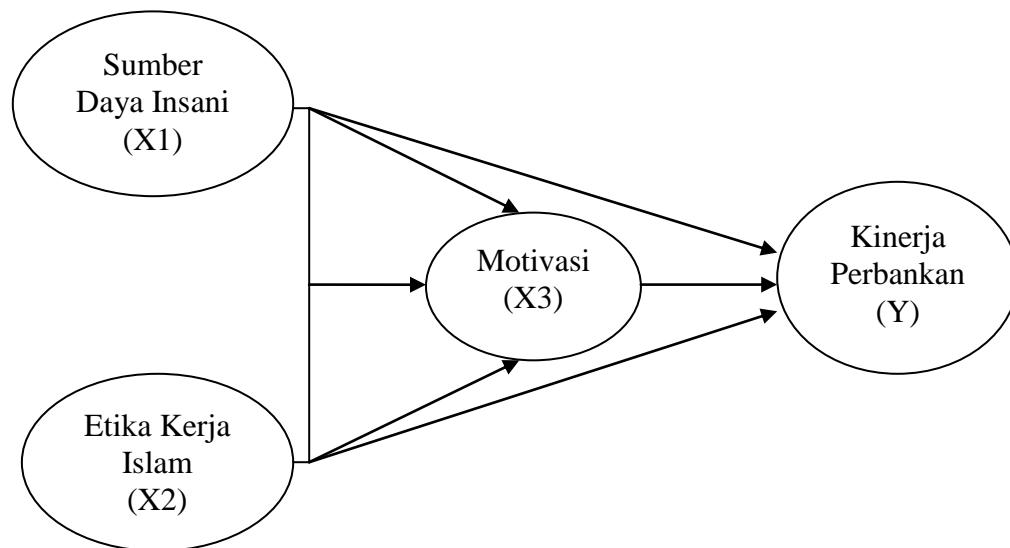
Kemudian selain kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam, motivasi juga merupakan bagian yang tidak boleh dilupakan. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan dan bertindak sesuatu. Dengan motivasi seseorang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Penelitian ini terdiri dari variabel independen, variabel dependen dan variabel *moderating*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah sumber daya insani dan etika kerja Islam, kemudian variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja perbankan. Dalam penelitian ini terdapat variabel motivasi selaku variabel *moderating* dalam penelitian ini. Variabel *moderating* adalah variabel yang akan memperkuat atau melemahkan variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menguji kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung dengan motivasi sebagai variabel *moderating*.

Berdasarkan pada penjabaran yang telah diutarakan di atas, maka berikut ini adalah kerangka teoritik yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1

Model Kerangka Teoritik Penelitian



D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teoritik di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu sebagai berikut :

H1 : h_1 : Terdapat pengaruh kualitas sumber daya insani terhadap kinerja pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung.

h_0 : Tidak terdapat pengaruh kualitas sumber daya insani terhadap kinerja pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung.

H2 : h_1 : Terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung.

h_0 : Tidak terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung.

H3 : h_1 : Terdapat pengaruh kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung.

h_0 : Tidak terdapat pengaruh kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung.

H4 : h_1 : Terdapat pengaruh kualitas sumber daya insani terhadap kinerja pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung dengan motivasi sebagai variabel *moderating*.

h_0 : Tidak terdapat pengaruh kualitas sumber daya insani terhadap kinerja pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung dengan motivasi sebagai variabel *moderating*

H5 : h₁: Terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung dengan motivasi sebagai variabel *moderating*.

h₀: Tidak terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung dengan motivasi sebagai variabel *moderating*.

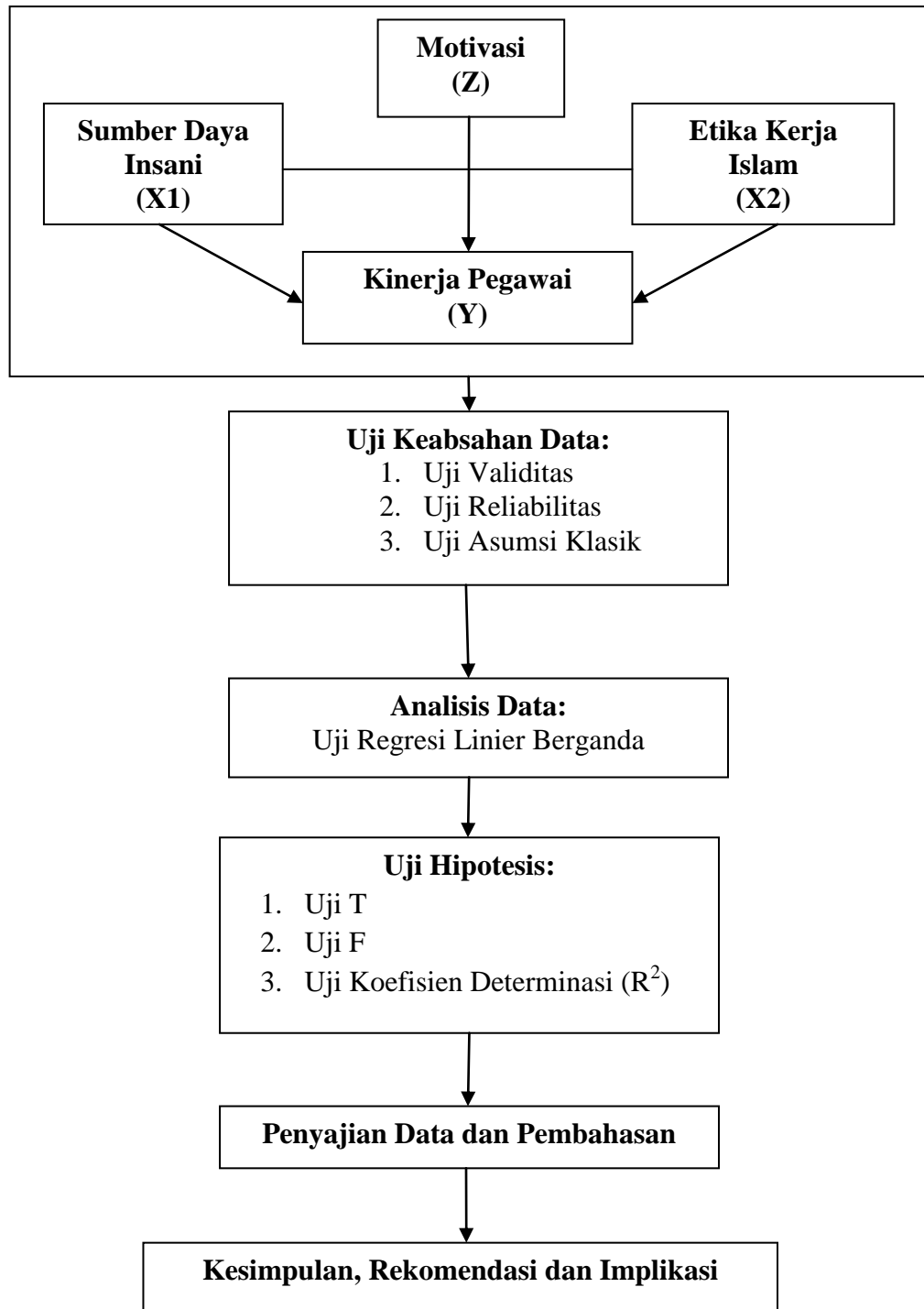
H6 : h₁: Terdapat pengaruh kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung dengan motivasi sebagai variabel *moderating*.

h₀: Tidak terdapat pengaruh kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung dengan motivasi sebagai variabel *moderating*.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran mengenai kerangka konsep penelitian yang dibuat oleh peneliti yang akan digunakan sebagai acuan dalam menjawab dan memecahkan masalah yang diangkat dalam penelitian ini. Mengacu pada kerangka teoritik dan hipotesis yang telah diutarakan di atas, maka kerangka pemikiran yang peneliti gunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut, yaitu:

Gambar 2
Model Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data dan bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis.¹

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ini bertempat di Kota Bandar Lampung, khususnya pada Bank Syariah Mandiri, Bank Muamalat Indonesia, BRI Syariah, BNI Syariah dan Bank Mega Syariah.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini berjangka waktu dari bulan Maret-Mei 2019.

C. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder . Berikut ini adalah penjelasan mengenai data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : IKAPI, 2016), h. 8.

Data primer adalah data yang diperoleh oleh peneliti dari sumber asli.² Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan data primer yang berasal dari lapangan yaitu dari nasabah pada Bank Syariah Mandiri, Bank Muamalat Indonesia, BRI Syariah, BNI Syariah dan Bank Mega Syariah

Data sekunder adalah data yang diperoleh oleh peneliti dari sumber kepustakaan, dokumentasi serta data-data yang berhubungan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan.

D. Populasi, Teknik Sampel Dan Sampel

1. Populasi

Populasi dapat dimaknai sebagai keseluruhan objek/subjek yang dijadikan sebagai sumber data dalam suatu penelitian.³ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah nasabah pada Bank Umum Syariah yang berada di Kota Bandar Lampung. Berikut ini adalah jumlah nasabah yang terdapat pada Bank Umum Syariah Kota Bandar Lampung, yaitu:

Tabel 3
Jumlah Nasabah Pada Bank Umum Syariah Kota Bandar Lampung
Periode 2019

No	Nasabah	Jumlah
1	Pembiayaan	2.084
2	Dana Pihak Ketiga	2.173
Total		4.257

Sumber: Data primer Otoritas Jasa Keuangan tahun 2019

² *Ibid.*, hlm. 86.

³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2018), h. 87.

Merujuk pada tabel di atas, berdasarkan pada data yang bersumber dari Otoritas Jasa Keuangan Syariah maka populasi dalam penelitian ini yang merupakan nasabah pada Bank Umum Syariah Kota Bandar Lampung berjumlah 4.257 orang yang berasal dari nasabah pembiayaan dan dana pihak ketiga.

2. Teknik Sampel

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*.

Purposive sampling adalah teknik penarikan sampel yang dilakukan dengan kriteria-kriteria tertentu dalam menentukan sampel.⁴ Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah masyarakat Kota Bandar Lampung yang memiliki rekening pada Bank Syariah Mandiri, Bank Muamalat Indonesia, BRI Syariah, BNI Syariah dan Bank Mega Syariah.

3. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁵ Dalam menetapkan besarnya sampel (*sample size*) dalam penelitian ini didasarkan pada perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin dan Husein Umar sebagai berikut:

⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : IKAPI, 2016), h. 60.

⁵ *Ibid.*, h. 118.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

- n : Ukuran sampel
- N : Ukuran populasi yaitu seluruh nasabah BUS Kota Bandar Lampung
- e : Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan, sebanyak 10 %.

Berdasarkan pada rumus tersebut di atas, berikut ini adalah proses perhitungan dan hasil perhitungan sampel dalam penelitian ini, yaitu:

$$n = \frac{4.257}{1 + 4.257 (0,1)^2} = 97.7$$

Berdasarkan proses perhitungan tersebut di atas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 97.7 orang yang di bulatkan menjadi 98 orang.

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan objek penelitian atau apa yang menjadi fokus perhatian dalam suatu penelitian.⁶ Definisi operasional variabel adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Berikut ini adalah penjelasan mengenai variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu:

⁶ *Ibid.*, h. 109.

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab atau berubahnya variabel lain (variabel dependen). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu Kualitas Sumber Daya Insani (X1) dan Etika Kerja Islam (X2). Berikut ini adalah penjabaran dari 2 variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

Variabel independen pertama adalah kualitas sumber daya insani. Kualitas sumber daya insani adalah mutu yang dimiliki oleh seorang pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan dari sebuah organisasi/perusahaan. Dalam penelitian ini peneliti mengadopsi teori indikator kualitas sumber daya insani dari buku Jusmaliani. Di dalam buku tersebut terdapat 4 indikator mengenai kualitas sumber daya insani, namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 indikator dari ke 4 indikator yang ada. Di bawah ini adalah indikator yang peneliti gunakan, yaitu:⁷

- a. Keterampilan atau kemampuan
- b. Sikap Kerja

Variabel yang kedua adalah etika kerja Islam. Etika kerja Islam merupakan orientasi pekerjaan dengan menempatkan Islam sebagai pemahaman setinggi-tingginya pada nilai-nilai etika yang mengatur segala

⁷ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2016), h. 66-67.

aspek kehidupan.⁸ Dalam penelitian ini peneliti mengadopsi teori indikator-indikator etika kerja Islam yang terdapat pada buku Didin dan Hendri yang terdiri dari 6 indikator, namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan 5 indikator dari 6 indikator yang ada. Berikut ini adalah indikator-indikator dari variabel etika kerja Islam yang akan peneliti gunakan yaitu:⁹

- a. *As-Shalah* (Baik dan bermanfaat)
- b. *Al-Itqan* (Kemantapan)
- c. *Al-Ihsan* (Melakukan yang terbaik)
- d. *Al-Mujahadah* (Kerja keras yang optimal)
- e. *Tanafus dan Ta'awun* (Berkompetensi dan tolong menolong).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain (variabel bebas). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja seseorang yang memiliki kualitas dan kuantitas sesuai dengan ketetapan standar yang ada pada perusahaan.¹⁰ Indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari teori Hasibuan yang terdiri dari 8 indikator, berikut ini adalah indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini:¹¹

⁸ Shukri Ahmad, et.al, 2017, *The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition*, IJBSSnet, Vol. 3, No. 20, h. 54

⁹ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik Seri manajemen*, (Jakarta : Gema Insani, 2016), h. 40-41.

¹⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Rosda Karya, 2016), h. 9.

¹¹ Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2019), h. 105.

- a. Ketepatan hasil kerja
- b. Ketelitian hasil kerja
- c. Hasil kerja yang dihasilkan
- d. Kehadiran
- e. Peraturan perusahaan
- f. Kecepatan waktu kerja
- g. Berkerjasama
- h. Komunikasi

3. Variabel *Moderating*

Variabel *moderating* (X3) adalah variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel *moderating* dalam penelitian ini adalah Motivasi. Motivasi adalah kondisi dinamis kebutuhan pegawai dalam bekerja dan melaksanakan tugas.¹² Motivasi merupakan internal dari seseorang yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan yang akan menghasilkan sesuatu dalam mencapai tujuan. Indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi teori Robbins yang terdiri dari 5 indikator, namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan 3 indikator dari ke 5 indikator motivasi yang ada. Berikut ini adalah indikator yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini:¹³

- a. Disiplin
- b. Pelayanan
- c. Tanggung Jawab

Berdasarkan pada uraian di atas maka penjabaran tersebut tersusun dalam tabel definisi operasional variabel penelitian di bawah ini, yaitu:

¹² Abraham A Maslow, *Motivation and Personality* (Jakarta: Rajawali, 2010), h. 89.

¹³ Stephen P Robbins. *Perilaku Organizational Behavior*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 121.

Tabel 4
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	Alat Ukur
Kualitas Sumber Daya Insani	Kualitas sumber daya insani adalah mutu yang dimiliki oleh seorang pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. (Jusmaliani: 2014)	a. Keterampilan atau Kemampuan	1. Pegawai memiliki keterampilan dalam melayani nasabah 2. Pegawai memiliki kemampuan sesuai dengan bidang pekerjaannya	Skala Likert
		b. Sikap Kerja	3. Pegawai selalu mengutamakan kebutuhan nasabah 4. Pegawai selalu mempertanyakan kebutuhan nasabah 5. Pegawai melayani nasabah dengan sopan dan santun 6. Pegawai melakukan pekerjaannya hingga selesai 7. Pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan baik	Skala Likert
Etika Kerja Islam	Etika Kerja Islam adalah orientasi pekerjaan dan bekerja sebagai pendekatan kebijakan dalam kehidupan berdasarkan pada Al-Qur'an dan As-Sunnah. Berikut ini adalah indikator-indikator dari definisi operasional variabel etika kerja Islam. (Didin dan Hendri:	a. <i>As-Shalah</i> (Baik dan bermanfaat)	1. Pegawai perbankan syariah merupakan tenaga kerja yang baik dan bermanfaat bagi nasabah	Skala Likert
		b. <i>Al-Itqan</i> (Kemantapan)	2. Pegawai perbankan syariah memiliki kemantapan dalam berkerja melayani nasabah	Skala Likert
		c. <i>Al-Ihsan</i> (Melakukan yang terbaik)	3. Pegawai perbankan melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya	Skala Likert

	2003)	d. <i>Al-Mujahadah</i> (Kerja keras yang optimal)	4. Pegawai perbankan syariah bekerja secara optimal dalam melayani nasabah	Skala Likert
		e. <i>Tanafus dan Ta'awun</i> (Berkompetensi dan tolong menolong)	5. Pegawai perbankan syariah sangat membantu nasabah yang ingin melakukan transaksi dan keperluan lainnya 6. Pegawai selalu membantu kebutuhan-kebutuhan nasabah dengan baik	Skala Likert
Motivasi	Motivasi adalah dorongan dan semangat yang tumbuh dari dalam diri seorang pegawai untuk melakukan sesuatu atau pekerjaan karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan maupun lingkungan, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas serta tanggung jawab (Robbins: 2007).	a. Disiplin	1. Pegawai melakukan pekerjaannya dengan penuh kedisiplinan	Skala Likert
		b. Pelayanan	2. Pegawai melakukan pelayanan kepada nasabah dengan baik 3. Pegawai melakukan pelayanan dengan prima	Skala Likert
		c. Tanggung jawab	4. Pegawai bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya 5. Pegawai bertanggung jawab dalam menyelesaikan pelayanannya kepada nasabah	Skala Likert
Kinerja Pegawai	Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas. (Hasibuan:	a. Ketepatan hasil kerja	1. Pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dalam melayani nasabah	Skala Likert
		b. Ketelitian hasil kerja	2. Pegawai melakukan pekerjaannya dengan	Skala Likert

	2013)		cermat	
		c. Hasil kerja yang dihasilkan	3. Pegawai melayani nasabah hingga tuntas kebutuhannya	Skala Likert
		d. Kehadiran	4. Pegawai selalu ada ketika jam operasional sedang berlangsung	Skala Likert
		e. Peraturan perusahaan	5. Pegawai melayani nasabah sesuai dengan aturan yang ada pada Bank	Skala Likert
		f. Kecepatan waktu kerja	6. Pegawai melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien 7. Pegawai tidak berleha-leha dalam menyelesaikan pekerjaannya	Skala Likert
		g. Bekerjasama	8. Pegawai melakukan kerjasama satu dengan lainnya dalam melaksanakan pekerjaannya melayani nasabah	Skala Likert
		h. Komunikasi	9. Pegawai melakukan komunikasi dengan baik bersama nasabah 10. Pegawai bersikap ramah ketika berbicara dengan nasabah	Skala Likert

F. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan pada jenis penelitian dalam penelitian ini yang merupakan penelitian lapangan maka teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.¹⁴ Dalam penelitian ini penulis melakukan observasi langsung pada Bank Syariah Mandiri, Bank Muamalat Indonesia, BRI Syariah, BNI Syariah dan Bank Mega Syariah di Kota Bandar Lampung.

2. Wawancara

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti.¹⁵ Metode *Interview* yaitu proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi

¹⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2018), h. 203.

¹⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : IKAPI, 2016), h.163.

yang diberikan.¹⁶ Sedangkan jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin yaitu proses wawancara dimana peneliti bertanya kepada responden, kemudian responden menjawab secara bebas. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti adalah wawancara bersama dengan pegawai perbankan syariah yang ada di Kota Bandar Lampung.

3. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.¹⁷ Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket yang bersifat tertutup. Angket yang digunakan dalam penelitian ini didistribusikan kepada masyarakat Kota Bandar Lampung yang merupakan nasabah pemilik rekening pada Bank Syariah Mandiri, Bank Muamalat Indonesia, BRI Syariah, BNI Syariah dan Bank Mega Syariah.

Adapun skala pengukuran yang dilakukan adalah skala likert. Skala Likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya

¹⁶ *Ibid.*, h. 164.

¹⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : IKAPI, 2016), h. 44.

disebut sebagai variabel penelitian.¹⁸ Untuk skala Likert dapat dilihat pada di bawah ini :

Tabel 5
Skala Likert

Alternatif	Bobot
Sangat Setuju	SS
Setuju	S
Ragu-Ragu	RR
Tidak Setuju	TS
Sangat Tidak Setuju	STS

Sumber :Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*

Berikut ini adalah skor alternatif jawaban pernyataan dalam angket yang akan peneliti bagikan dalam penelitian ini. Yaitu sebagai berikut:

Tabel 6
Skor Alternatif Jawaban Pernyataan Angket

Alternatif	Skor Pernyataan Positif	Skor Pernyataan Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-Ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

G. Uji Keabsahan Data

Untuk keabsahan data maka sebelumnya data yang diperoleh dari lapangan akan diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji-uji yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

¹⁸*Ibid.*, h. 94.

1. Uji Validitas

Validitas atau keshahihan instrumen adalah kemampuan instrumen untuk mengukur dan menggambarkan keadaan suatu aspek sesuai dengan maksudnya untuk apa instrumen tersebut dibuat. Sebuah angket disebut valid apa bila angket tersebut dapat tepat mengukur apa yang hendak diukur.¹⁹ Teknik yang digunakan untuk mengetahui kesejajaran adalah tehnik korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson. Rumus korelasi *product moment* yang digunakan yaitu rumus korelasi *product moment* dengan angka kasar, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

keterangan: r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

N = *Number of cases*.

$\sum XY$ = Jumlah perkalian X dan Y.

X^2 = Kuadrat dari X.

Y^2 = Kuadrat dari Y.²⁰

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkatan pada suatu angket secara konsisten mengukur berapa pun angket itu mengukur. Reliabilitas dinyatakan dengan angka-angka, biasanya sebagai suatu koefisien, koefisien yang tinggi menunjukkan reliabilitas yang tinggi.²¹ Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan konsisten internal, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan

¹⁹ *Ibid.*, h. 79-87.

²⁰ *Ibid.*, h. 79.

²¹ Suharsimi Arikunto, *Op.Cit.* h. 54.

instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen.²² Rumus pengujian reliabilitas instrumen yang digunakan pada angket, yaitu dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

keterangan: r_{11} = Reliabilitas instrumen.
 n = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya butir soal.
 $\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item.
 σ_t^2 = Varians total.²³

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas akan dilakukan dengan program SPSS. Untuk pengujian ini penelitian juga akan menggunakan batasan nilai sebesar 0,6. Jika nilai pada hasil reliabilitas < 0,6 maka hasil tersebut dikatakan tidak baik.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Normalitas data hanya dikenakan pada variabel terikat (Y) saja. Pada penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji *Lilyfors*. Langkah-langkah yang dilakukan adalah:

- 1) Hipotesis
 H_o : Sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

²² *Ibid.*, h 44.

²³ Novalia, Muhamad Syazali, *Olah Data Penelitian* (Bandar Lampung: Anugrah Utama Raharja, 2016), h. 79.

H_1 : Sampel tidak berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2) Taraf signifikansi (α) = 0.05.

3) Statistik uji

$$F(z_i) - S(z_i) \text{ atau } L_0 = \max |F(z_i) - (Sz_i)|$$

Langkah-langkah perhitungan dari rumus yang tertera di atas adalah sebagai berikut :

a) Mengurutkan data populasi dari yang terkecil sampai yang terbesar.

b) Menentukan nilai z dari tiap-tiap data, atau x_1, x_2, \dots, x_n dijadikan bilangan baku z_1, z_2, \dots, z_i dengan menggunakan rumus :

$$z_i = \frac{x_i - \bar{x}}{s}$$

keterangan: z_i = Bilangan baku.

x_i = Data dari hasil pengamatan.

\bar{x} = Rata-rata sampel.

c) Menghitung proporsi:

$$S(z_i) = \frac{\text{frekuensi kumulatif sampai data ke } -i}{\text{jumlah seluruh data}}$$

d) Menentukan nilai L_0 dengan mengambil nilai mutlak terbesar dari selisih $F(z_i) - S(z_i)$ atau $L_0 = \max |F(z_i) - (Sz_i)|$.

4) Kriteria uji

H_0 diterima, jika $L_{hitung} < L_{tabel}$.

5) Kesimpulan

a) Jika H_0 diterima maka sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

b) Jika H_0 ditolak maka sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal.²⁴

b. Uji Linieritas

Uji linier merupakan sebuah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat sifat linier atau tidak antara variabel bebas dan variabel terikat yang ada dalam penelitian ini. Berikut ini adalah langkah-langkah pengujian linieritas, yaitu :

$$1) F_{hitung} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan :

²⁴*Ibid.*, h. 170-171.

F_{hitung} : Koefisien regresi

RKreg : Rerata kuadrat garis regresi

RKres : Rerata kuadrat residu

2) $F_{tabel} = (1-\alpha) (k-2;n;k)$

3) Kesimpulan

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak berarti persamaannya tidak linier.

b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima berarti persamaannya linier.

H. Analisis Data

Analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, menemukan pola, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari serta memutuskan apa yang dapat diceritakan orang lain.²⁵ Alat uji analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, alat uji ini bertujuan untuk mengetahui dua variabel antara variabel independen X_1 , X_2 dan X_3 dengan variabel dependen Y yang akan dikenai prosedur analisis statistik regresi berganda apakah menunjukkan ada hubungan yang linier atau tidak. Berikut ini adalah rumus analisis regresi linier berganda yaitu, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan : Y = Variabel terikat

x = Variabel bebas

a = Konstanta

b = Koefisien regresi²⁶

²⁵Lexy J. Moleong, *Metologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2016), h. 248.

²⁶Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : IKAPI, 2016), h.

I. Uji Hipotesis

1. Uji T

Fungsi uji T yaitu untuk menguji koefisien regresi secara parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya yaitu sebagai berikut:²⁷

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $dk = n-2$ dan $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan jika sebaliknya maka H_0 diterima.
- Jika $sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak dan jika sebaliknya maka H_0 diterima.

Berikut ini adalah rumus dalam melakukan uji T, yaitu sebagai berikut :

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Keterangan :
 t = t hitung
 \bar{x} = rata-rata sampel
 μ_0 = rata-rata spesifik atau rata-rata tertentu (yang menjadi perbandingan)
 s = standart deviasi sampel
 n = jumlah sampel

2. Uji F

Fungsi Uji F yaitu untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam persamaan regresi secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya yaitu sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan dk pembilang k dan dk penyebut $n-k-1$ dan $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan jika sebaliknya maka H_0 diterima.
- Jika $sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak dan jika sebaliknya maka H_0 diterima.

Berikut ini adalah rumus dalam menghitung uji F, yaitu sebagai berikut :

²⁷ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung : Alfabeta, 2018), h. 34.

$$F = \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan : F = Uji signifikansi
n = Jumlah sampel
m = Jumlah anggota prediktor
R² = Korelasi Linier

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.²⁸ Secara umum koefisien determinan untuk data silang (*crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Untuk menjelaskan aplikasi dengan menggunakan program SPSS. Berikut ini rumus koefisien determinasi, yaitu :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan : Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat koefisien korelasi

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : IKAPI, 2016), h.45.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan dan mereview seberapa besar pengaruh variabel independen yang terdiri dari dua variabel yaitu kualitas sumber daya insani (X1) dan etika kerja Islam (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) dan kemudian motivasi (Z) sebagai variabel *moderating* yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan dari variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan pada tujuan dari penelitian ini maka, berikut ini adalah tahapan-tahapan yang dilakukan oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, yaitu:

1. Karakteristik Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah masyarakat Kota Bandar Lampung yang memiliki rekening pada Bank Umum Syariah yang termasuk dalam predikat 5 Bank Umum Syariah pada tahun 2019 versi Otoritas Jasa Keuangan Syariah. Kelima Bank Umum Syariah tersebut adalah Bank Syariah Mandiri, Bank Muamalat Indonesia, BRI Syariah, BNI Syariah dan Bank Mega Syariah.

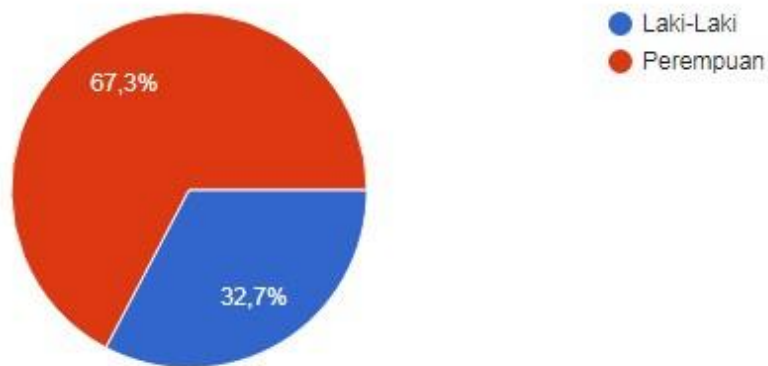
Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 98 orang nasabah. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, karakteristik responden berdasarkan usia dan karakteristik responden berdasarkan jenis pekerjaan. Berikut ini adalah penjabaran karakteristik responden dalam penelitian ini, yaitu:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang ada pada penelitian ini, yaitu:

Diagram 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebesar 98 orang masyarakat selaku nasabah pemilik rekening pada Perbankan Syariah yang ada di Kota Bandar Lampung. Berdasarkan diagram yang tersaji di

atas jumlah responden laki-laki adalah sebesar 32,7% yaitu 32 orang dan jumlah responden perempuan adalah sebesar 67, 3% yaitu 66 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang terdapat dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan sebagai responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan usia yang ada pada penelitian ini, yaitu:

Tabel 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Tingkat Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	15-25	39	39.7%
2	26-35	47	47.9%
3	36-45	7	7.1%
4	46-55	5	5.3%
	Total	98	100%

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Melihat tabel di atas dapat diketahui Karakteristik responden berdasarkan usia maka responden yang berusia antara 15-25 tahun berjumlah 39 orang dengan jumlah persentase sebesar 39.7%, responden yang berusia antara 26-35 tahun berjumlah 47 orang dengan jumlah persentase sebesar 47.9%, responden yang berusia antara 36-45 tahun berjumlah 7 orang dengan jumlah persentase sebesar 7.1% dan responden yang berusia antara 46-55 tahun berjumlah 5 orang dengan jumlah persentase sebesar 5.3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden

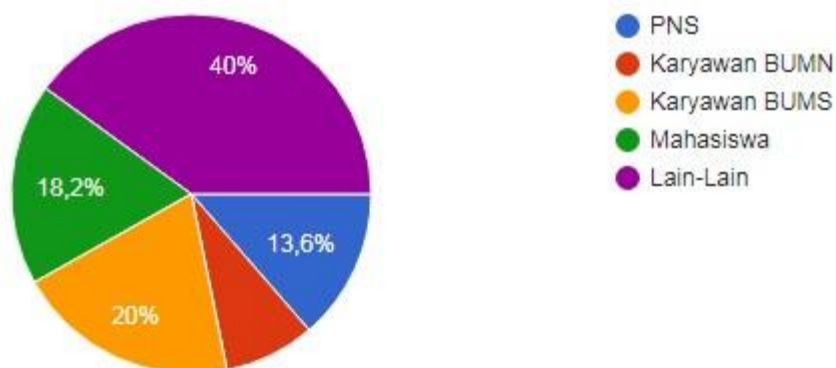
dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia antara 26-35 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan jenis pekerjaan yang ada pada penelitian ini, yaitu:

Diagram 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan



Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Diagram di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan pada jenis pekerjaannya. Responden dengan jenis pekerjaan sebagai PNS adalah sebesar 13.6 % atau sejumlah 13 orang, responden Responden dengan jenis pekerjaan sebagai Karyawan BUMN adalah sebesar 8.2 % atau sejumlah 8 orang, , responden dengan jenis pekerjaan sebagai Karyawan BUMS adalah sebesar 20 % atau sejumlah 20 orang, , responden dengan jenis pekerjaan sebagai Mahasiswa adalah sebesar 18.2

% atau sejumlah 18 orang dan , responden Responden dengan jenis pekerjaan sebagai lain-lain adalah sebesar 40 % atau sejumlah 39 orang.

2. Distribusi Jawaban Responden

Berdasarkan pada hasil jawaban responden pada kuisioner yang telah peneliti distribusikan kepada masyarakat Kota Bandar Lampung yang memiliki rekening pada Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung seperti Bank Syariah Mandiri, Bank Muamalat Indonesia, BRI Syariah, BNI Syariah dan Bank Mega Syariah. Maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai kualitas sumber daya insani, etika kerja Islam, motivasi dan kinerja pegawai sebagai variabel-variabel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini. Berikut ini adalah penjelasannya, yaitu:

a. Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Sumber Daya Insani

Dalam penelitian ini, variabel kualitas sumber daya insani sebagai variabel independen (X1) menggunakan 2 indikator dari 4 indikator yang ada. Dari ke 2 indikator yang digunakan melahirkan 7 item pertanyaan yang digunakan dalam angket penelitian kali ini. Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai kualitas sumber daya insani yang telah diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 8
Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Sumber Daya Insani

No	Item	Jawaban Responden										Total	
		STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	0	0	0	0	2	2.1%	61	62.2%	35	35.7%	98	100
2	X1.2	0	0	0	0	2	2.1%	63	64.2%	33	33.7%	98	100
3	X1.3	0	0	0	0	6	6.1%	68	69.3%	23	24.6%	98	100
4	X1.4	0	0	0	0	4	4.2%	60	61.2%	34	34.6%	98	100
5	X1.5	0	0	0	0	4	4.2%	61	62.2%	33	33.6%	98	100
6	X1.6	0	0	0	0	3	3.1%	64	65.3%	31	31.6%	98	100
7	X1.7	0	0	0	0	2	2.1%	60	61.2%	36	36.7%	98	100

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Data yang terdapat dalam tabel di atas merupakan data jawaban responden terhadap angket kualitas sumber daya insani yang telah peneliti disitribusikan. Merujuk pada data yang tersaji di atas, jawaban responden didominasi oleh alternatif jawaban setuju dengan jumlah skor sebesar 4. Jawaban responden dengan alternatif jawaban setuju dari ke 7 item pertanyaan rata-rata jawaban alternatif setuju > 60% pada setiap item pertanyaan.

b. Tanggapan Responden Mengenai Etika Kerja Islam

Variabel selanjutnya adalah variabel independen (X2) etika kerja Islam. Variabel etika kerja Islam sesungguhnya terdiri dari 6 indikator, namun dalam penelitian kali ini peneliti menggunakan 5 indikator dari ke 6 indikator yang ada. Dari ke 5 indikator yang digunakan, maka ke lima indikator tersebut melahirkan 6 item pertanyaan yang digunakan dalam

angket. Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai etika kerja Islam yang berhasil peneliti peroleh dari responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 98 responden. Di bawah ini adalah datanya:

Tabel 9
Tanggapan Responden Mengenai Etika Kerja Islam

No	Item	Jawaban Responden										Total	
		STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1	0	0	1	1.1%	4	4.1%	61	62.2%	32	33.7%	98	100
2	X2.2	0	0	0	0	4	4.1%	63	64.2%	31	31.6%	98	100
3	X2.3	0	0	0	0	2	2.1%	60	61.2%	36	36.7%	98	100
4	X2.4	0	0	0	0	4	4.2%	54	55.1%	40	40.7%	98	100
5	X2.5	0	0	0	0	1	1.1%	60	61.2%	37	62.3%	98	100
6	X2.6	0	0	0	0	4	4.2%	53	54.1%	41	41.7%	98	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Dalam tabel di atas merupakan data jawaban responden terhadap angket etika kerja Islam yang telah peneliti disitribusikan. Merujuk pada data yang tersaji di atas, jawaban responden didominasi oleh alternatif jawaban setuju dengan jumlah skor sebesar 4. Jawaban responden dengan alternatif jawaban setuju dari ke 6 item pertanyaan rata-rata jawaban alternatif setuju > 50% pada setiap item pertanyaan.

c. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi

Selanjutnya adalah variabel *moderating*. Variabel *moderating* adalah variabel yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam kesempatan penelitian kali ini peneliti menggunakan motivasi sebagai variabel *moderating*.

Variabel motivasi dalam penelitian ini terdiri dari 5 indikator, namun dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan 3 indikator dari ke 5 indikator yang ada. Dari ke 3 indikator yang digunakan melahirkan 5 item pertanyaan yang akan peneliti ajukan kepada responden dalam penelitian ini. Berikut ini adalah hasil jawaban responden mengenai motivasi yang telah peneliti dapatkan dari lapangan, yaitu:

Tabel 10
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi

No	Item	Jawaban Responden										Total	
		STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X3.1	0	0	0	0	2	2.1%	54	55.1%	42	42.8%	98	100
2	X3.2	0	0	0	0	2	2.1%	58	59.1%	38	38.7%	98	100
3	X3.3	0	0	0	0	3	3.1%	57	58.1%	38	38.7%	98	100
4	X3.4	0	0	0	0	0	0	59	60.2%	39	39.8%	98	100
5	X3.5	0	0	0	0	1	1.1%	49	50%	48	48.9%	98	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Tabel di atas merupakan data jawaban responden terhadap angket motivasi yang telah peneliti disitribusikan. Merujuk pada data yang tersaji di atas, jawaban responden didominasi oleh alternatif jawaban setuju dengan jumlah skor sebesar 4. Jawaban responden dengan alternatif jawaban setuju dari ke 5 item pertanyaan rata-rata jawaban alternatif setuju > 50% pada setiap item pertanyaan.

d. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Berikutnya adalah tanggapan mengenai variabel dependen dalam penelitian ini. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Variabel kinerja karyawan terdiri dari 8 indikator, dari 8 indikator tersebut menghasilkan 10 item pertanyaan yang akan diajukan kepada 98 orang selaku responden dalam penelitian ini. Berikut ini adalah hasil jawaban responden mengenai kinerja pegawai yang telah berhasil peneliti peroleh dari lapangan, yaitu:

Tabel 11
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

No	Item	Jawaban Responden										Total	
		STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y1	0	0	0	0	4	4.2%	58	59.1%	36	36.7%	98	100
2	Y2	0	0	0	0	1	1.1%	62	63.2%	35	35.7%	98	100
3	Y3	0	0	0	0	4	4.2%	47	47.9%	47	47.9%	98	100
4	Y4	0	0	1	1.1%	4	4.2%	58	59.1%	35	35.7%	98	100
5	Y5	0	0	0	0	1	1.1%	50	51%	47	47.9%	98	100
6	Y6	0	0	0	0	2	2.1%	62	63.2%	34	34.7%	98	100
7	Y7	0	0	0	0	3	3.1%	55	56.1%	39	40.8%	98	100
8	Y8	0	0	1	1.1%	0	0	55	56.1%	42	42.8%	98	100
9	Y9	0	0	0	0	1	1.1%	58	59.1%	39	40.8%	98	100
10	Y10	0	0	0	0	1	1.1%	56	57.1%	41	41.8%	98	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Data di atas merupakan data jawaban responden terhadap angket kinerja pegawai yang telah peneliti disitribusikan. Merujuk pada data yang tersaji di atas, jawaban responden didominasi oleh alternatif jawaban setuju

dengan jumlah skor sebesar 4. Jawaban responden dengan alternatif jawaban setuju dari ke 10 item pertanyaan rata-rata jawaban alternatif setuju $> 50\%$ pada setiap item pertanyaan.

3. Uji Keabsahan Data

Langkah awal yang dilakukan oleh peneliti dalam mengolah data hasil lapangan adalah uji keabsahan data. Uji keabsahan data terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik terhadap angket yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut ini adalah hasil uji yang telah dilakukan oleh peneliti, yaitu:

a. Uji Validitas

Berdasarkan fungsinya uji validitas digunakan untuk menguji item-item pertanyaan angket yang digunakan dalam penelitian ini, apakah angket tersebut berstatus valid atau tidak valid. Jika hasil angket berstatus valid maka hasil angket tersebut akan peneliti gunakan untuk melakukan uji-uji selanjutnya berdasarkan kebutuhan dalam penelitian ini.

Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan, penentuan valid tidaknya item pertanyaan tersebut dibuktikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dalam penelitian ini taraf signifikansi yang digunakan oleh peneliti adalah 5% atau sama dengan 0,05. Berdasarkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 98

orang maka r_{tabel} yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0.2227.

Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1) Uji Validitas Variabel Independen (X1) Kualitas Sumber Daya Insani

Tabel 12
Uji Validitas Variabel Kualitas Sumber Daya Insani

No	Item	R Hitung	R Tabel	Interpretasi
1	X1.1	0. 539	0. 2227	Valid
2	X1.2	0. 580	0. 2227	Valid
3	X1.3	0. 604	0. 2227	Valid
4	X1.4	0. 501	0. 2227	Valid
5	X1.5	0. 674	0. 2227	Valid
6	X1.6	0.636	0. 2227	Valid
7	X1.7	0. 573	0. 2227	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Merujuk pada tabel di atas, dalam penelitian ini peneliti menggunakan 7 item pertanyaan untuk variabel independen (X1) mengenai kualitas sumber daya insani. Berdasarkan pada output SPSS Versi 23 dari ke 7 item pertanyaan yang diajukan oleh peneliti memiliki status valid, hal tersebut dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

tabel.

2) Uji Validitas Variabel Independen (X2) Etika Kerja Islam

Tabel 13
Uji Validitas Variabel Etika Kerja Islam

No	Item	R Hitung	R Tabel	Interpretasi
1	X2.1	0. 666	0. 2227	Valid
2	X2.2	0. 697	0. 2227	Valid
3	X2.3	0. 689	0. 2227	Valid

4	X2.4	0.731	0.2227	Valid
5	X2.5	0.633	0.2227	Valid
6	X2.6	0.704	0.2227	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Merujuk pada tabel di atas, dalam penelitian ini peneliti menggunakan 6 item pertanyaan untuk variabel independen (X2) mengenai etika kerja Islam. Berdasarkan pada output SPSS Versi 23 dari ke 6 item pertanyaan yang diajukan oleh peneliti memiliki status valid, hal tersebut dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3) Uji Validitas Variabel *Moderating* (X3) Motivasi

Tabel 14
Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Item	R Hitung	R Tabel	Interpretasi
1	X3.1	0.685	0.2227	Valid
2	X3.2	0.725	0.2227	Valid
3	X3.3	0.722	0.2227	Valid
4	X3.4	0.695	0.2227	Valid
5	X3.5	0.658	0.2227	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Merujuk pada tabel di atas, dalam penelitian ini peneliti menggunakan 5 item pertanyaan untuk variabel *moderating* (X3) mengenai motivasi. Berdasarkan pada output SPSS Versi 23 dari ke 5 item pertanyaan yang diajukan oleh peneliti memiliki status valid, hal tersebut dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4) Uji Validitas Variabel Dependen (Y) Kinerja Pegawai

Tabel 15
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No	Item	R Hitung	R Tabel	Interpretasi
1	Y1	0.555	0.2227	Valid
2	Y2	0.483	0.2227	Valid
3	Y3	0.688	0.2227	Valid
4	Y4	0.662	0.2227	Valid
5	Y5	0.664	0.2227	Valid
6	Y6	0.573	0.2227	Valid
7	Y7	0.738	0.2227	Valid
8	Y8	0.726	0.2227	Valid
9	Y9	0.715	0.2227	Valid
10	Y10	0.668	0.2227	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Merujuk pada tabel di atas, dalam penelitian ini peneliti menggunakan 10 item pertanyaan untuk variabel dependen (Y) mengenai kinerja pegawai. Berdasarkan pada output SPSS Versi 23 dari ke 10 item pertanyaan yang diajukan oleh peneliti memiliki status valid, hal tersebut dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berdasarkan tujuan penggunaannya adalah untuk mengukur item-item pertanyaan yang dilahirkan dari indikator-indikator variabel apakah item-item pertanyaan reliabel atau tidak. Untuk mengukur reliabilitas pada item pertanyaan angket tersebut dalam dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.06 .

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas *Cronbach Alpha* yang telah peneliti lakukan menggunakan SPSS Versi 23 maka hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 16
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	X1	7	0.682	Reliabel
2	X2	6	0.775	Reliabel
3	X3	5	0.735	Reliabel
4	Y	10	0.847	Reliabel

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Merujuk pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa dari keempat variabel dalam penelitian ini memiliki status reliabel pada masing-masing variabel. Hal ini dibuktikan dari nilai *Cronbach Alpha* pada setiap variabel lebih dari nilai 0.06. Sehingga dapat disimpulkan variabel X1, X2, X3 dan Y berstatus reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas berdasarkan fungsinya digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* satu arah. Dalam menilai pengambilan keputusan apakah data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak

maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan > 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal
- b) Jika nilai signifikan < 0.05 maka data tersebut berdistribusi tidak normal

Di bawah ini adalah output uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* dengan SPSS Versi 23 yang peneliti gunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 17
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27825290
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.041
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Merujuk pada data tabel di atas, dapat diketahui bahwa output SPSS Versi 23 hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* adalah senilai 0.200. Nilai signifikansi $0.200 >$

0.05 yang artinya data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat sifat linier atau tidak antara variabel bebas dan variabel terikat yang ada dalam penelitian ini. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam, kemudian variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini maka dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai *Sig. Deviation from linearity* > 0.05 maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini.
- b) Jika nilai *Sig. Deviation from linearity* < 0.05 maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini.

Berikut ini adalah hasil uji linieritas yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 18
Uji Linieritas
ANOVA Table

			Sum of <i>Squares</i>	Df	Mean <i>Square</i>	F	Sig.
Kualitas SDI * Kinerja Pegawai	Between Groups	(Combined)	166.363	14	11.883	3.442	.000
		Linearity	62.131	1	62.131	17.997	.000
		Deviation from Linearity	104.232	13	6.018	1.922	.051
	Within Groups		286.546	83	3.452		
	Total		452.908	97			
Etika Kerja Islam * Kinerja Pegawai	Between Groups	(Combined)	293.009	14	20.929	8.785	.000
		Linearity	240.804	1	240.804	101.078	.000
		Deviation from Linearity	52.205	13	4.016	1.686	.079
	Within Groups		197.736	83	2.382		
	Total		490.745	97			
Motivasi * Kinerja Pegawai	Between Groups	(Combined)	163.284	14	11.663	6.037	.000
		Linearity	120.440	1	120.440	62.342	.000
		Deviation from Linearity	42.844	13	3.296	1.706	.075
	Within Groups		160.348	83	1.932		
	Total		323.633	97			

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan pada hasil output SPSS Versi 23 yang tersaji pada tabel di atas, maka dapat kita ketahui hasil uji linieritas antara variabel bebas dan variabel terikat yang ada dalam penelitian ini yaitu:

- a) Kualitas sumber daya insani terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *Sig. Deviation from linearitys* sebesar 0.51. Jika dibandingkan maka $0.51 > 0.05$. Itu artinya terdapat hubungan

yang linier antara kualitas sumber daya insani terhadap kinerja pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung.

- b) Etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *Sig. Deviation from linearity* sebesar 0.79. Jika dibandingkan maka $0.79 > 0.05$. Itu artinya terdapat hubungan yang linier antara etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung.
- c) Motivasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *Sig. Deviation from linearity* sebesar 0.75. Jika dibandingkan maka $0.75 > 0.05$. Itu artinya terdapat hubungan yang linier antara motivasi terhadap kinerja pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung.

B. Analisis Data

Berdasarkan pada jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 2 variabel independen, 1 variabel *moderating* dan 1 variabel dependen sehingga analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan dua model analisis. Berikut ini adalah hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini, yaitu:

1. Uji Regresi Linier Berganda Model 1

Uji regresi linier berganda model 1 dalam penelitian ini merupakan uji regresi linier berganda yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui hasil

dari pengaruh variabel kualitas sumber daya insani (X1), variabel etika kerja Islam (X2) dan variabel motivasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) perbankan syariah Kota Bandar Lampung. Berikut ini adalah hasil uji regresi linier berganda model 1, yaitu:

Tabel 19
Uji Analisis Regresi Linier Berganda Model 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.299	3.705		2.240	.027
	Kualitas SDI	.082	.128	.050	2.641	.003
	Etika Kerja Islam	.858	.127	.545	6.758	.000
	Motivasi	.706	.154	.365	4.600	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Mengacu pada tabel di atas maka model regresi berganda variabel kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

$$Y = 8.299 + 0.082 X_1 + 0.858 X_2 + 0.706 X_3 + e$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta di atas memiliki arah nilai yang positif dengan nilai sebesar 8.299. Hal tersebut menggambarkan apabila variabel kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam mengalami peningkatan

sebesar 1% maka variabel kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 8.299.

- b. Hasil perhitungan uji regresi linier berganda di atas menunjukkan koefisien regresi pada variabel independen (X1) kualitas sumber daya insani bertanda positif sebesar 0.82, artinya setiap kenaikan 1% dari kualitas sumber daya insani maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0.82.
- c. Hasil perhitungan uji regresi linier berganda di atas menunjukkan koefisien regresi pada variabel independen (X2) etika kerja Islam bertanda positif sebesar 0.858, artinya setiap kenaikan 1% dari etika kerja Islam maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0.858.
- d. Hasil perhitungan uji regresi linier berganda di atas menunjukkan koefisien regresi pada variabel *moderating* (X3) motivasi bertanda positif sebesar 0.706, artinya setiap kenaikan 1% dari motivasi maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0.706.

2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda Model 2

Uji regresi linier berganda model 2 dalam penelitian ini merupakan uji regresi linier berganda yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui hasil dari pengaruh variabel kualitas sumber daya insani (X1) dan variabel etika kerja Islam (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) perbankan syariah Kota Bandar

Lampung dengan motivasi sebagai variabel *moderating* (X3) . Berikut ini adalah hasil uji regresi linier berganda model 2, yaitu:

Tabel 20
Uji Analisis Regresi Linier Berganda Model 2

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.932	1.780		14.568	.000
Kualitas SDI*Motivasi	.006	.005	.144	1.810	.002
Etika Kerja Islam*Motivasi	.038	.005	.882	7.518	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ber : Data primer diolah tahun 2019

Mengacu pada tabel di atas maka model regresi berganda variabel kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung dengan motivasi sebagai variabel *moderating* adalah sebagai berikut:

$$Y = 25.932 + 0,06 X_1 \cdot X_3 + 0.38 X_2 \cdot X_3 + e$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta di atas memiliki arah nilai yang positif dengan nilai sebesar 25.932. Hal tersebut menggambarkan apabila variabel kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam mengalami peningkatan

sebesar 1% maka variabel kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 25.932 dengan motivasi sebagai variabel *moderating*.

- b. Hasil perhitungan uji regresi linier berganda di atas menunjukkan koefisien regresi pada variabel independen (X1) kualitas sumber daya insani bertanda positif sebesar 0.06, artinya setiap kenaikan 1% dari kualitas sumber daya insani maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0.06 dengan motivasi sebagai variabel *moderating*.
- c. Hasil perhitungan uji regresi linier berganda di atas menunjukkan koefisien regresi pada variabel independen (X2) etika kerja Islam bertanda positif sebesar 0.38, artinya setiap kenaikan 1% dari etika kerja Islam maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0.38 dengan motivasi sebagai variabel *moderating*.

Merujuk pada hasil uji regresi linier berganda pada model 1 dan model 2 dapat diketahui bahwa:

1. Kualitas sumber daya insani berpengaruh terhadap kinerja pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung baik dengan ada atau tidaknya motivasi sebagai variabel *moderating*.
2. Etika kerja Islam memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung baik dengan ada atau tidaknya motivasi sebagai variabel *moderating*.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji T

Uji T merupakan uji yang digunakan untuk menguji antara variabel independen dan variabel dependen secara parsial. Uji T digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh atau hubungan dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dengan syarat pengambilan keputusan:

- a. Jika nilai t hitung $> t$ tabel maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.
- b. Jika nilai t hitung $< t$ tabel maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

Berdasarkan pada nilai uji t output SPSS versi 23 model 1 dan model 2, nilai uji t yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kualitas Sumber Daya Insani

Berdasarkan perhitungan SPSS versi 23 di atas dapat diketahui hasil uji t dalam penelitian ini adalah:

- 1) Nilai t hitung 2.641 $>$ nilai t tabel 1.660, yang artinya terdapat pengaruh kualitas sumber daya insani terhadap kinerja pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung
- 2) Nilai t hitung 1.801 $>$ nilai t tabel 1.660, yang artinya terdapat pengaruh kualitas sumber daya insani terhadap kinerja pegawai

perbankan syariah Kota Bandar Lampung dengan motivasi sebagai variabel *moderating*.

b. Etika Kerja Islam

Berdasarkan perhitungan SPSS versi 23 di atas dapat diketahui hasil uji t dalam penelitian ini adalah:

- 1) Nilai t hitung 6.758 > nilai t tabel 1.660, yang artinya terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung
- 2) Nilai t hitung 7.518 > nilai t tabel 1.660, yang artinya terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung dengan motivasi sebagai variabel *moderating*.

c. Motivasi

Berdasarkan perhitungan SPSS versi 23 di atas dapat diketahui hasil uji t dalam penelitian ini nilai t hitung 4.600 > nilai t tabel 1.660, yang artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung.

Dengan demikian kesimpulan hasil perhitungan uji t di atas menyatakan bahwa:

- a. Kualitas sumber daya Insani berpengaruh terhadap kinerja pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung.

- b. Kualitas sumber daya Insani berpengaruh terhadap kinerja pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung dengan motivasi sebagai variabel *moderating*.
- c. Etika kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung.
- d. Etika kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung dengan motivasi sebagai variabel *moderating*.
- e. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung.

Merujuk pada hasil penelitian dan keputusan yang telah dipaparkan di atas, dapat diketahui dari kedua variabel independen dan variabel *moderating* yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji F

Uji F atau biasa disebut uji simultan, merupakan uji yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas (X) dan variabel *moderating* terhadap variabel terikat (Y) secara bersama. Kriteria pengujian uji simultan dalam penelitian ini adalah:

- a. Jika nilai signifikansi < 0.05 atau $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

- b. Jika nilai signifikansi > 0.05 atau $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Berikut ini adalah hasil output SPSS versi 23 dan kriteria pengujian yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 21
Uji F (Simultan) Model 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	712.007	3	237.336	44.311	.000 ^b
	Residual	503.472	94	5.356		
	Total	1215.480	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kualitas SDI, Etika Kerja Islam

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Data hasil uji ANOVA output SPSS versi 23 pada tabel di atas merupakan hasil uji f dalam penelitian ini, berdasarkan pada kriteria pengujian yang digunakan dalam penelitian ini maka dapat diketahui nilai signifikansi pada tabel di atas menunjukkan variabel X1 (kualitas sumber daya insani) dan X2 (etika kerja Islam) secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Berikut ini adalah penjabarannya:

- a. Berdasarkan nilai signifikansi pada uji f di atas, nilai signifikansi dalam penelitian ini adalah sebesar 0.000. Maka $0.000 < 0.005$ sehingga berdasarkan pada nilai signifikansi kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung.

- b. Berdasarkan nilai F hitung di atas, maka nilai f hitung dalam uji f pada penelitian ini adalah sebesar 44.311. Maka $44.311 > 2.70$ dengan tingkat signifikansi 0.001 karena *probability* jauh lebih kecil dari 0.05 sehingga berdasarkan pada nilai F hitung kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung.

Tabel 22
Uji F (Simultan) Model 2
ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	714.803	2	357.401	67.814	.000 ^b
Residual	500.677	95	5.270		
Total	1215.480	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), ModerasiX2, Kualitas SDI, Motivasi, Etika Kerja Islam, ModerasiX1

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Data hasil uji ANOVA output SPSS versi 23 pada tabel di atas merupakan hasil uji f dalam penelitian ini, berdasarkan pada kriteria pengujian yang digunakan dalam penelitian ini maka dapat diketahui nilai signifikansi pada tabel di atas menunjukkan variabel X1 (kualitas sumber daya insani) dan X2 (etika kerja Islam) secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) dengan motivasi sebagai variabel *moderating* (X3). Berikut ini adalah penjabarannya:

- c. Berdasarkan nilai signifikansi pada uji f di atas, nilai signifikansi dalam penelitian ini adalah sebesar 0.000. Maka $0.000 < 0.005$ sehingga berdasarkan pada nilai signifikansi kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung dengan motivasi sebagai variabel *moderating*.
- d. Berdasarkan nilai F hitung di atas, maka nilai f hitung dalam uji f pada penelitian ini adalah sebesar 67.814. Maka $67.814 > 2.70$ dengan tingkat signifikansi 0.001 karena *probability* jauh lebih kecil dari 0.05 sehingga berdasarkan pada nilai F hitung kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung dengan motivasi sebagai variabel *moderating*.

3. Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi merupakan uji R^2 yang digunakan untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan oleh variabel X secara parsial dan simultan terhadap variabel Y. Sesuai kebutuhan dalam penelitian ini terdapat 6 model uji determinasi koefisien R^2 yang telah peneliti lakukan. Berikut ini adalah hasil uji determinasi R^2 dalam penelitian ini yaitu:

a. Uji Koefisien Determinasi R^2 Model 1

Uji koefisien determinasi model 1 ini dilakukan untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel kualitas sumber daya insani terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai. Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi model 1 yaitu:

Tabel 23
Uji Koefisien Determinasi R^2 Model 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.370 ^a	.137	.128	3.30520

a. Predictors: (Constant), Kualitas SDI

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Jika berdasarkan pada nilai *R Square* yang terdapat pada model *summary* sebesar 0.137 atau sebesar 13.7%. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa pengaruh X1 (kualitas sumber daya insani) terhadap Y (kinerja pegawai) sebesar 13.7 % dan kemudian sisanya adalah sebesar 86.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian kali ini.

b. Uji Koefisien Determinasi R^2 Model 2

Uji koefisien determinasi model 2 ini dilakukan untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel kualitas sumber daya insani terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel

moderating. Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi model 2 yaitu:

Tabel 24
Uji Koefisien Determinasi R^2 Model 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 ^a	.343	.336	2.88419

a. Predictors: (Constant), Kualitas SDI*Motivasi

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Jika berdasarkan pada nilai *R Square* yang terdapat pada model *summary* sebesar 0.343 atau sebesar 34.3%. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa pengaruh X1 (kualitas sumber daya insani) terhadap Y (kinerja pegawai) dengan motivasi sebagai variabel *moderating* sebesar 34.3 % dan kemudian sisanya adalah sebesar 65.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian kali ini.

c. Uji Koefisien Determinasi R^2 Model 3

Uji koefisien determinasi model 3 ini dilakukan untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel X etika kerja Islam terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai. Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi model 3 yaitu:

Tabel 25
Uji Koefisien Determinasi R² Model 3

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.491	.485	2.53939

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Jika berdasarkan pada nilai *R Square* yang terdapat pada model *summary* sebesar 0.491 atau sebesar 49.1%. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa pengaruh X2 (etika kerja Islam) terhadap Y (kinerja pegawai) sebesar 49.1% dan kemudian sisanya adalah sebesar 50.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian kali ini.

d. Uji Koefisien Determinasi R² Model 4

Uji koefisien determinasi model 4 ini dilakukan untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel X etika kerja Islam terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *moderating*. Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi model 4 yaitu:

Tabel 26
Uji Koefisien Determinasi R² Model 4

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.577	2.30185

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam*^{///}Motivasi

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Jika berdasarkan pada nilai *R Square* yang terdapat pada model *summary* sebesar 0.582 atau sebesar 58.2%. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa pengaruh X2 (etika kerja Islam) terhadap Y (kinerja pegawai) dengan motivasi sebagai variabel *moderating* sebesar 58.2% dan kemudian sisanya adalah sebesar 41.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian kali ini.

e. Uji Koefisien Determinasi R^2 Model 5

Uji koefisien determinasi model 5 ini dilakukan untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel X kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam secara simultan terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai. Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi model 5 yaitu:

Tabel 27
Uji Koefisien Determinasi R^2 Model 5
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	.573	2.31432

a. Predictors: (Constant), Kualitas SDI, Etika Kerja Islam

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Jika berdasarkan pada nilai *R Square* yang terdapat pada model *summary* sebesar 0.586 atau sebesar 58.6%. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa pengaruh X1 (kualitas sumber daya insani) dan X2 (etika kerja Islam) terhadap Y (kinerja pegawai) sebesar 58.6% dan

kemudian sisanya adalah sebesar 41.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian kali ini.

f. Uji Koefisien Determinasi R^2 Model 6

Uji koefisien determinasi model 6 ini dilakukan untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel X (kualitas sumber daya insani) dan (etika kerja Islam) secara simultan terhadap variabel Y (kinerja pegawai) dengan motivasi sebagai *variabel moderating*. Berikut ini adalah hasil uji determinasi model 6 dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 28
Uji Koefisien Determinasi R^2 Model 4
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.579	2.29571

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam* Motivasi, Kualitas SDI* Motivasi

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Jika berdasarkan pada nilai *R Square* yang terdapat pada model summary sebesar 0.588 atau sebesar 58.8%. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa pengaruh X1 yaitu kualitas sumber daya insani dan X2 yaitu etika kerja Islam terhadap Y yaitu kinerja pegawai dengan motivasi sebagai *variabel moderating* sebesar 58.8% dan kemudian sisanya sebesar 41.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian kali ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar variabel X dapat mempengaruhi variabel Y dan dengan menggunakan variabel *moderating*. Variabel X dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam, variabel Y dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai dan variabel *moderating* dalam penelitian ini adalah motivasi.

Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini peneliti peroleh dari masyarakat di Kota Bandar Lampung yang memiliki rekening pada perbankan syariah di Kota Bandar Lampung yang menjadi objek pada penelitian kali ini. Objek pada penelitian ini merupakan Bank Umum Syariah yang termasuk dalam kategori Bank Umum Syariah terbaik versi Otoritas Jasa Keuangan. Kelima bank tersebut adalah Bank Syariah Mandiri, Bank Muamalat Indonesia, BRI Syariah, BNI Syariah dan Bank Mega Syariah. Data sekunder dalam penelitian ini peneliti peroleh berdasarkan pada hasil kajian pustaka dan dokumentasi-dokumentasi yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 98 orang. 98 orang responden diperoleh dari 4.257 orang nasabah pada perbankan syariah yang terdapat di Kota Bandar Lampung dengan persentase standar error sebesar 10%. Nasabah tersebut merupakan nasabah pembiayaan dan nasabah dana pihak ketiga dari Bank Syariah Mandiri, Bank Muamalat Indonesia, BRI Syariah, BNI Syariah dan Bank Mega

Syariah. Berikut ini adalah penjabaran hasil penelitian berdasarkan rumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Seberapa Besar Pengaruh Kualitas Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya insani terhadap kinerja pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung. Besarnya pengaruh kualitas sumber daya insani terhadap kinerja pegawai sebesar 13.7%, selebihnya di pengaruhi oleh variabel lainnya. Hal tersebut memaknai bahwa terdapat pengaruh antara kualitas sumber daya insani dan kinerja pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung. Artinya semakin berkualitas sumber daya insani yang dimiliki oleh perusahaan maka semakin baik jua kinerja pegawai yang ada pada perusahaan.

Kualitas sumber daya insani memiliki peran penting dalam dunia kerja baik dalam lembaga keuangan syariah maupun lembaga non keuangan syariah sekalipun. Dengan adanya kualitas sumber daya insani yang tinggi maka diharapkan dapat menghasilkan output yakni kinerja pegawai yang juga baik. Bagi setiap perusahaan kualitas sumber daya insani sangat mempengaruhi operasional perusahaan terutama bagi perusahaan lembaga keuangan. Hal ini sebagaimana penelitian Nurintan, et.al (2019) Menemukan bahwa perbankan

dapat memiliki kinerja perusahaan yang baik diindikasikan oleh sumber daya insani yang bermutu tinggi.

Kualitas sumber daya insani dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung sebesar 34.3%. kemudian sisanya dipengaruhi variabel oleh lainnya diluar dari kualitas sumber daya insani. Oleh sebab itu perlu dilakukannya optimalisasi kualitas sumber daya insani pada perbankan syariah Kota Bandar Lampung. Optimalisasi kualitas sumber daya insani sangatlah penting bagi perusahaan untuk menghindari berbagai hal-hal yang tidak diinginkan yaitu seperti mempekerjakan orang yang tidak tepat untuk suatu pekerjaan, *turnover* yang tinggi, mendapatkan pegawai yang tidak bekerja secara optimal dan hal-hal lainnya yang dapat mendatangkan kerugian bagi perusahaan.

Kualitas sumber daya insani dapat ditingkatkan melalui pengelolaan sumber daya insani itu sendiri. Secara umum tujuan pengelolaan sumber daya insani adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif sumber daya insani tersebut sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya insani yang ada pada perusahaan baik dari sisi strategik, etik maupun sosial.¹ Selain dari pada penjelasan di atas, dalam ajaran Islam kualitas sumber daya insani memiliki pijakan dasar dalam mengelola sumber daya insani itu sendiri. Dengan adanya pijakan dasar dalam mengelola sumber daya insani maka sumber daya insani yang adai didalam sebuah perusahaan menjadi berkualitas. Berikut ini

¹ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2016), h. 8.

pijakan-pijakan dasar dalam mengelola sumber daya insani agar menjadi sumber daya insani yang berkualitas yaitu:

- a. *Khalifah*, sebagai seorang muslim setiap insan haruslah menanamkan pada dirinya bahwa ia diciptakan hanya untuk mentaati perintah dari Allah SWT dan menjauhi dari apa-apa yang dilarang oleh Allah SWT. Seorang insan diciptakan dimuka bumi tak lain tak bukan adalah untuk dijadikan seorang khalifah yang dapat diberikan amanah. Seperti yang telah dijelaskan dalam firman Allah SWT surat Al-Ahzaab ayat 72, yaitu:²

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَ الْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ٧٢

Artinya: *"Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh".*

- b. Konsep adil, dalam kegiatan bermuamalah sangatlah penting. Konsep keadilan dalam sebuah perusahaan harus tertanam pada setiap insan kamil demi mencapai tujuan perusahaan dan karier. Konsep adil harus tertanam lebih utama dalam diri seorang insan yang menjadi pimpinan

² Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: PT. Syamil Cipta Media, 2017), h. 446.

dalam sebuah perusahaan. Keadilan merupakan hal yang mendasar seperti yang disebutkan dalam firman Allah SWT dalam surta An-Nahl ayat 90, yaitu:³

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ٩٠﴾

Artinya: *"Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran".*

- c. Tujuan organisasi dan tujuan individu sumber daya insani, pijakan selanjutnya adalah tujuan dari sebuah organisasi/perusahaan dan individu. Islam mengajarkan tujuan hidup setiap insan adalah Allah SWT apapun jenis pekerjaan dan profesi yang sedang ia geluti.

Mengacu pada pijakan-pijakan dasar pengelolaan sumber daya insani maka dapat diketahui bahwasannya untuk memiliki sumber daya insani yang berkualitas hendaknya seorang insan memiliki sifat *khalifah* yang amanah, menerapkan konsep adil jika seorang insan tersebut merupakan pimpinan di dalam sebuah perusahaan, organisasi maupun lembaga lainnya. Kemudian yang terakhir adalah tujuan organisasi dan tujuan individu, dengan tujuan hidup setiap insan jelas adalah Allah SWT semata maka dapat dipastikan ada kualitas sumber daya insani pada diri seorang.

³*Ibid.*,h. 237.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Fizza dan Danish (2019) Menemukan kualitas sumber daya insani dapat dioptimalkan melalui pendekatan-pendekatan seperti sistem perekrutan, perencanaan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai. Berbeda dengan Uzair dan Ince (2019) yang menyatakan bahwa optimalisasi kualitas sumber daya insani dapat dilakukan dengan meningkatkan kecerdasan, kreatifitas, ketekunan serta profesionalitas pegawai. Artinya output kerja pegawai akan meningkat jika perusahaan perbankan syariah melakukan optimalisasi kualitas sumber daya manusia.

2. Seberapa Besar Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung. Besarnya pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai sebesar 49.1%, artinya terdapat variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung. Sejalan dengan hal tersebut yang dikatakan oleh Jansen (2016) Nilai agama dan moral merupakan bagian dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai selain etika kerja Islam terdapat faktor lain dari insan itu sendiri, baik dari segi pendidikan, perserikatan kerja, peran organisasi, pengaruh pimpinan dan budaya. Artinya tidak hanya etika kerja Islam saja yang dapat mempengaruhi

kinerja pegawai melainkan ada variabel lainnya yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Etika kerja Islam merupakan dimensi aturan yang berlandaskan pada syariat Islam yang mengacu pada Al-Qur'an dan Al-Sunnah. Dengan menerapkan etika kerja berdasarkan pada ajaran Islam diharapkan dapat membentuk seorang insani yang memiliki kedisiplinan dengan tingkatan yang tinggi, mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maupun badan organisasi, memiliki integritas yang tinggi dan nilai-nilai yang positif lainnya. Sehingga seseorang dapat bekerja sesuai dengan aturan.

Bekerja dengan aturan syariah akan membawa manusia lebih dekat lagi dengan Allah SWT dengan memiliki etika kerja yang Islami, seperti yang ditekankan dalam ayat Al-Qur'an surat An-Najm ayat 39 sebagai berikut:⁴

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ٣٩

Artinya: *"dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya".*

Berdasarkan pada ayat Al-Qur'an di atas, jelas bahwasannya setiap insan akan memperoleh hasil berdasarkan atas apa yang mereka lakukan. Semakin baik etika kerja yang dimiliki seseorang maka akan semakin baik juga kinerja yang dihasilkan. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nanda dan Surbhi (2019) Yang menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki

⁴ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: PT. Syamil Cipta Media, 2017), h. 527.

pengaruh bagi kinerja. Artinya peran etika kerja Islam sangatlah memegang peran penting bagi terciptanya kinerja pegawai yang memiliki mutu, semakin memiliki nilai-nilai etika pada diri seseorang semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Seperti pada penjabaran hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, hasil penelitian yang diperoleh sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik etika kerja Islam pada pegawai maka output hasil kerja yakni kinerja pegawai akan menjadi semakin baik pula.

3. Seberapa Besar Pengaruh Kualitas Sumber Daya Insani Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung

Hasil penelitian pada kesempatan penelitian kali ini menemukan bahwa besarnya pengaruh kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebesar 58.6%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh X1 (kualitas sumber daya insani) dan X2 (etika kerja Islam) terhadap Y (kinerja pegawai) sebesar 58.6% dan kemudian sisanya adalah sebesar 41.4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar

dari variabel kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam yang memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Sejalan dengan hasil penelitian di atas, terdapat variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain dari pada kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam. Penelitian yang dilakukan oleh Fatokun, et. al (2016) Mengemukakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi perhatian yang diberikan oleh atasan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Hal ini diindikasikan seorang pemimpin yang memiliki sikap peduli terhadap pegawai dapat membangun hubungan yang baik diantara atasan dan bawahan serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Hasil penelitian yang berbeda selanjutnya di temukan oleh Alid dan Al-Owaih (2018) yang menyatakan bahwa etos kerja Islam memiliki pengaruh terhadap kinerja. Artinya Pencapaian keberhasilan perusahaan dapat dipengaruhi dengan etos kerja Islam, dengan semakin tingginya pencapaian etos kerja Islam mampu meningkatkan kinerja yang diperoleh oleh perusahaan. Hal ini diindikasikan oleh etos kerja pegawai yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4. Seberapa Besar Pengaruh Kualitas Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Moderatting*

. Besarnya pengaruh kualitas sumber daya insani terhadap kinerja pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung dengan motivasi sebagai variabel *moderating* sebesar 34.4%, selebihnya di pengaruhi oleh variabel lainnya. Jika dibandingkan dengan hasil pengaruh kualitas sumber daya insani terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 13.7%. Artinya $34.4\% > 13.7\%$, hal tersebut memaknai bahwa kehadiran motivasi sebagai variabel *moderating* dapat memperkuat pengaruh kualitas sumber daya insani terhadap kinerja pegawai perbankan syariah di Kota Bandar Lampung.

Serupa dengan hasil penelitian di atas temuan penelitian Tiara dan Ketut (2016) menemukan bahwa motivasi dapat memediasi antara hubungan variabel independen dan variabel dependen. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Tiara dan Ketut menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan komitmen organisasional sebagai variabel dependen. Penelitian lain yang menggunakan motivasi sebagai variabel *moderating* dilakukan oleh Aftab, dkk (2014) menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara praktik HRM terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *moderating*.

Berdasarkan penjabaran hasil penelitian yang telah peneliti lakukan dan penelitian terdahulu, maka dapat diketahui secara parsial motivasi yang berperan sebagai variabel *moderating* memperkuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Oleh sebab itu bagi perbankan

syariah Kota Bandar Lampung dapat menggunakan variabel motivasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya insani yang akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

5. Seberapa Besar Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Moderatting*

Besarnya pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *moderatting* dalam penelitian ini sebesar 58.2%. Jika dibandingkan dengan hasil pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 49.1% selebihnya di pengaruhi oleh variabel lainnya.. Artinya $58.2\% > 49.1\%$, hal tersebut memaknai bahwa kehadiran motivasi sebagai variabel *moderatting* dapat memperkuat pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai perbankan syariah di Kota Bandar Lampung.

Selaras dengan temuan dalam penelitian ini, Bard Kuvaas (2006) Menemukan bahwa motivasi memediasi hubungan kepuasan penilaian kerja dan kinerja karyawan. Penemuan yang sama ditemukan oleh penelitian yang dilakukan Jonathon dan Matthew (2007) penelitian menemukan bahwa motivasi memberi kemajuan yang signifikan antara kelelahan emosional dan peningkatan kerja pegawai.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan dan penelitian-penelitian sebelumnya dapat diketahui bahwa secara parsial motivasi mampu

memoderasi variabel independen terhadap variabel dependen dengan memperkuat pengaruh variabel seperti yang telah peneliti lakukan. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan etika kerja Islam pihak perbankan syariah Kota Bandar Lampung dapat menggunakan motivasi sebagai variabel yang dapat memperkuatnya sehingga output kinerja pegawai yang dihasilkan oleh perbankan syariah Kota Bandar Lampung juga meningkat.

6. Seberapa Besar Pengaruh Kualitas Sumber Daya Insani Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Moderatting*

Besarnya pengaruh kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *moderatting* dalam penelitian ini sebesar 58.8% selebihnya di pengaruhi oleh variabel lainnya. Jika dibandingkan dengan hasil pengaruh kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 58.6% selebihnya di pengaruhi oleh variabel lainnya. Artinya $58.8\% > 58.6\%$, hal tersebut memaknai bahwa kehadiran motivasi sebagai variabel *moderatting* memperkuat pengaruh kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai perbankan syariah di Kota Bandar Lampung hanya sebesar 0.2%.

Berdasarkan penjabaran data di atas secara simultan persentase pengaruh kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam terhadap kinerja

pegawai dengan motivasi sebagai variabel *moderating* yang dihasilkan dalam penelitian ini lebih kecil dari persentase pengaruh secara parsial. Dalam penelitian lain mengungkapkan tidak semua penelitian dapat menggunakan motivasi sebagai variabel *moderating*. Sejalan dengan hal tersebut Iskandar, et. al (2014) mengemukakan hasil penelitiannya bahwa variabel motivasi tidak dapat memediasi kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan. Artinya motivasi di dalam beberapa penelitian dapat berperan sebagai variabel independen. Hal ini diindikasikan oleh seberapa signifikan pengaruh atau hubungan yang ditimbulkan dari variabel motivasi terhadap variabel dependen.

Penemuan lainnya dihasilkan oleh penelitian Zafrullah, dkk (2017) menemukan bahwa kehadiran motivasi dalam penelitian sebagai variabel *moderating* justru tidak memperkuat pengaruh evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Umum Dera Ismail Khan, Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Danielle, dkk (2001) mengemukakan bahwa dengan adanya motivasi sebagai mediasi dapat memperkuat hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.

Pemaparan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan peneliti terdahulu menunjukkan perbedaan penemuan. Pada temuan peneliti, perbedaan hasil penelitian yang ditemukan oleh para peneliti tersebut diindikasikan oleh tempat penelitian yang berbeda, teori yang digunakan dan responden yang dipakai.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kaca mata masyarakat yang memiliki rekening pada Bank Syariah Mandiri, Bank Muamalat Indonesia, BRI Syariah, BNI Syariah dan Bank Mega Syariah selaku responden penelitian. Penilaian yang dilakukan oleh responden mengenai kualitas sumber daya insani, etika kerja Islam, motivasi dan kinerja pegawai dalam penelitian ini berfokus pada indikator-indikator tertentu yang bisa dinilai melalui sudut pandang nasabah sebagai responden,

Dalam penelitian ini motivasi berperan sebagai variabel *moderating* dimana variabel tersebut akan memiliki dampak yakni memperkuat atau memperlemah variabel independen yang ada dalam penelitian ini terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji *R Square* dalam penelitian ini terdapat nilai pengaruh X1 yaitu kualitas sumber daya insani dan X2 yaitu etika kerja Islam terhadap Y yaitu kinerja pegawai dengan motivasi (X3) sebagai *variabel moderating* maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial variabel motivasi memoderasi pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Secara simultan variabel motivasi memoderasi pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seorang insan yang dapat dipengaruhi oleh dari dalam diri sendiri maupun dari orang lain yang berada didekatnya (Hasibuan: 2019). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memegang

peran penting bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Artinya jika terdapat motivasi yang tinggi didalam diri seseorang maka seseorang tersebut akan melakukan kegiatan berdasarkan dorongan dalam dirinya sehingga semakin besar dorongan yang muncul dalam diri seseorang maka semakin besar juga kinerja yang akan dihasilkan

Perbankan syariah Kota Bandar Lampung merupakan salah satu dari kegiatan bermuamalah yang diperbolehkan berdasarkan pada aturan dan ajaran syariat Islam. Sebagai kegiatan bisnis yang tentunya memiliki saingan perbankan syariah Kota Bandar Lampung dituntut untuk dapat melakukan upaya-upaya dalam menjaga dan mempertahankan dirinya pada dunia bisnis. Sesuai dengan penjabaran di atas oleh karena itu agar dapat berdaya saing dengan pesaing bisnis lainnya perbankan syariah Kota Bandar Lampung perlu meningkatkan kualitas kinerjanya baik dari kinerja keuangan dan kinerja non keuangan.

Kinerja dalam Islam bukan hanya semata-mata untuk mengejar rezeki melainkan mengharapkan ridha Allah SWT. Berikut ini adalah firman Allah SWT mengenai kinerja yang terkandung dalam surat Al-Jumu'ah ayat 10, yaitu:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهُ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

Artinya: "Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung".

Merujuk pada ayat Al-Qur'an di atas, tujuan dari seorang muslim adalah mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan kualitas dan hikmah yang diperoleh. Jikalau kedua hal itu telah tertanam pada diri seseorang dan dijadikan landasan dalam bekerja maka dengan demikian akan terciptanya kinerja pegawai yang baik.

BAB V

SIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan analisis kualitas sumber daya insani, etika kerja Islam dan motivasi terhadap kinerja pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung yang telah peneliti paparkan pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Besarnya pengaruh kualitas sumber daya insani terhadap kinerja pegawai adalah 13.7%. Artinya
2. Besarnya pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai adalah 49.1%
3. Besarnya pengaruh kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai adalah 58.6%. Artinya
4. Besarnya pengaruh kualitas sumber daya insani terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *moderating* adalah 34.3%. Diindikasikan semakin semakin tinggi motivasi seorang pegawai kualitas sumber daya insani yang dimiliki akan semakin tinggi dan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai perbankan syariah di Kota Bandar Lampung. Dengan sumber daya insani yang berkualitas perbankan syariah dapat berdaya saing dengan lembaga keuangan yang semakin menjamur di masyarakat Kota Bandar Lampung saat ini yang semakin kesini banyak lembaga keuangan konvensional memiliki anak perusahaan yang berbasis syariah, akuisisi

lembaga keuangan konvensional menjadi syariah serta kemajuan teknologi yang semakin canggih dan kian maju.

5. Besarnya pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *moderating* adalah 58.2%. Artinya semakin seseorang termotivasi memiliki etika kerja yang baik maka hasil kerja yang diperoleh perbankan syariah juga semakin baik. Dengan etika yang dimiliki oleh seorang pegawai maka dapat mempengaruhi sikap kerja dari pegawai tersebut sehingga nasabah mendapatkan pelayanan yang baik dari pegawai dan hal tersebut mempengaruhi citra perusahaan menjadi positif di mata nasabah.
6. Besarnya pengaruh kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *moderating* 58.8%. Artinya hal ini membuktikan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh kualitas SDI dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian semakin termotivasi seseorang maka semakin berkualitas dan beretika seseorang tersebut hingga dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

B. Rekomendasi

Berdasarkan pada hasil penelitian dan kesimpulan yang telah peneliti uraikan pada pembahasan sebelumnya maka dalam hal ini peneliti akan merekomendasikan beberapa masukan, yaitu sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi sebagai variabel *moderating* mampu memediasi pengaruh kualitas sumber daya insani terhadap kinerja pegawai. Sehingga

pihak bank perlu melakukan motivasi terhadap pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ada pada perbankan syariah Kota Bandar Lampung.

2. Secara parsial motivasi sebagai variabel *moderating* mampu memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai. Semakin termotivasinya seorang pegawai perbankan syariah Kota Bandar Lampung dalam bekerja dengan tika maka pegawai mampu meningkatkan hasil kerja dengan baik.
3. Secara simultan motivasi sebagai variabel *moderating* memediasi perngaruh kualitas sumber daya insani dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai. Namun hasil persentase menunjukkan pengaruh yang lebih rendah jika dibandingkan dengan hasil pengaruh secara parsial. Oleh sebab itu pihak perbankan bisa memfokuskan motivasi sebagai variabel mediasi dengan secara parsial saja terhadap kualitas sumber daya manusi dan etika kerja Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbazi Uzair dan Ince Ahmad Zarqan. 2019. *Islamic Pedagogy on Human Resource Management Based on Islamic References*. Journal of Islamic and Economic Review (JIBER). Vol. 2. Issue. 1.
- Ahmad, Shukri and Musa Yusuf Owoyemi. et. al. 2017. *The Impact of Islamic Work Ethic : An Analipsis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition*. IJBSSnet. Vol. 3. No. 20.
- Ali, JA dan Al-Owaidan. 2018. *Islamic Work Ethics: A Critical Review, Cross Cultural Management*, Vol. 15. No. 1.
- Amaliah, Ima Dkk. 2018. *Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja Kerja*. Jurnal MIMBAR. Vol. 29. No. 2.
- Asyiah Siregar, Nurintan, et. al. 2019. *The Analysis of Human Capital and Social Capital on Company Performance*, Journal Online Jaringan Pengajian Seni Bina (JOJAPS). Kementerian Pendidikan Malaysia. eISSN 2504-8457. Vol. 14.
- Azmi and Heryanto. 2019. *Effect of Organizational Culture and Leadership on Employee Performance at the Regional Office the Ministry of Religion of West Sumatra Province with Work Motivation as an Intervening Variable*. Archives of Business Research. Vol. 7. No. 1.
- A Maslow, Abraham. 2010. *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Can, Afni dan Yasri. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja. Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari*. No. 1. Vol. 3.
- Charbonneau, Danielle. et. al. 2001. *Transformational Leadership and Sports Performance: The Mediating Role of Intrinsic Motivation*. Journal of Applied Social Psychology. Vol. 31, No. 7.
- Fatokun, J.O, et. al. 2016. *The Influence of Leadership on The Performance of Subordinates in Nigerian Libraries*, Journal of Library Philosophy and Practice.
- Ghaleb Yaseen, Saad. 2019. *Islamic Work Ethics For Arab Managers : The Missing Paradigm Between Espoused Islam-In-Use*. Internasional Journal Of Economics And Business Research. Vol. 17. No. 1.

- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. 2016. *Manajemen Syariah Dalam Praktik Seri manajemen*. Jakarta: Gema Insani.
- Hussain, Md.Tuhin and Monzurul Islam Utsho. 2018. *Measuring the Casual Relationship Between the HRM Practices and Organizational Performance in Selected Commercial Banks in Bangladesh*. International Journal of Advanced Multidisciplinary Scientific Research (IJAMSR). ISSN: 2581-4281. Vol. 1. Issue 10.
- Ichsan Hadjri, Muhammad. 2019. *Islamix Human Resource Management. Organizational Commitment and Employee Performance : A Case Study on Sharia Bank in South Sumatera*. International Review of Management and Marketing. ISSN: 2146-4405. Vol. 9 No. 1.
- Iskandar, Sentot, Dkk. 2017. *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang*. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship. ISSN 2443-0633. Vol. 6. No. 1.
- Jannah, Raudatul. Dkk. 2016. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Insani Bara Perkasa Di Samarinda*. No. 3. Vol. 1.
- Jusmaliani. 2016. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- J. Moleong, Lexy. 2016. *Metologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Edisi Ke-1. Cet Ke-1. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kementerian Agama RI. 2017. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: PT. Syamil Cipta Media.
- Malik, Fadlilah. 2017. *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang*. Vol. 1. No. 2.
- Muda, Iskandar, et. al. 2014, *Factors Influencing Employess Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia*, Internasional Journal of Business and Social Science, Vol. 5. No. 2.
- Muhammad. 2015. *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*. Yogyakarta: BPFE.
- Melayu Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Insani. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- M. Sahangggamu, Patricia dan Silvya L. Mandey. 2016. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya*. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. Vol.2 No.4.
- Multitama. 2016. *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*. Jakarta: Zikrul Hakim.
- M. Panekenan, Regitha. et. al. 2019. *The Influence of Reward and Punishment Toward Employee's Performance at Bank Inonesia Branch Manado*. Vol. 7. No. 1.
- Nishat, Fizza and Danish Ahmed Siddiqui. 2019. *Impact of Islamic Human Resource Practices on Organizational Commitment A Study on Islamic Banks in Pakistan*, International Journal of Management and Commerce Innovations. ISSN 2348-7585. Vol 6. Issue 2.
- Norhasanah, Wan, et. al. 2019. *The Influence Of Individual Behaviour and Organizational Comminment Towards The Enhancement Of Islamuc Work Ethics At Royal Malaysian Air Force*. Journal of Business Ethics.
- Novalia. Muhamad Syazali. 2018. *Olah Data Penelitian Bandar Lampung: Anugrah Utama Raharja*.
- Noviarita, Heni. 2017. *The Influence Of Motivation Adn Discipline Against Productivity Of Educational Staff In UIN Raden Intan Lampung*. Saburai-IJSSD : Internasional Journal Of Social Sciences And Development. ISSN 2579-3640 (Online). Vol. 1. No. 1.
- Novita, Yohana, et. al. 2019. *Analisis of Training Factors and Motivational Factors to Improve the Performance of Employees of PT. Bank Victoria (PT. BA)*. Fundamental Management Journal. ISSN: 2540-9816 (Cetak). Vol. 3 No. 2.
- Nur Rahmayani, Azizah. 2016. *Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan BMT-UGT Sidogiri Di Surabaya dan Sidoarjo*. JESTT Vol. 1 No. 1.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- P. Robbins, Stephen. 2009. *Perilaku Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rachmawati, Tiara dan Ketut Sudarma. 2016. *Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasional dengan Motivasi*

Instrinsik sebagai Variabel Pemediasi. Management Analysis Journal.
ISSN 2252-6552. Vol. 5. No. 3.

R.B. Halbesleben, Jonathan dan Wm. Matthew Bowler. 2007. *Emotional Exhaustion and Job Performance: The Mediating Role of Motivation.* Journal of Applied Psychology, Vol. 92, No. 1.

Rivai, Veithzal dan Basri. 2015. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rizal Muwazir, Mohd. Dkk. 2018. *The Role Of Sharia Monetary Instrument In Liquidity Management And Performance Improvement Of Islamic Banking Financial In Indonesia.* Al-'Adalah. Vol. 15. No. 2.

Robert L, Mathis dan Jakson John H. 2016. *Human Resource Management Alih Bahasa.* Jakarta: Salemba Empat.

Sinamo, Jansen. 2016. *Etos Kerja: 21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global.* Jakarta: Institut Darma Mahardika.

Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D.* Bandung: IKAPI.

_____. 2018. *Statistik Untuk Penelitian.* Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Velankar, Nanda dan Surbhi Pahuja. 2019. *Measuring Human Capital As A Predictor Financial Performance : An Evidence From Indian Private Sector Bank.* Research Scholar. Jiwaji University. Gwalior. SSRN-Elsevier.

Tariq Dar, Aftab, et. al. 2014. *Mediating Role of Employee Motivation in Relationship to Post-Selection and Organizational Performance.* Vol. 4. Issue. 3.

Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.* (Jakarta: Mitra Wacana Media.

LAMPIRAN